

第5章 華南における女性労働力化と社会政策

著者	沢田 ゆかり
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	523
雑誌名	後発工業国における女性労働と社会政策
ページ	159-217
発行年	2002
出版者	日本貿易振興会アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00012250

第5章

華南における女性労働力化と社会政策

はじめに

華南地域の女性労働力に大きな影響を与えたのは、香港と広東省の経済連携の深化である。1980年代後半から、香港資本は本格的に中国大陆に生産地を移転していった。また中国市場の対外開放が進むにつれて、香港の役割もアジア全体の中継貿易港から中国と世界を結ぶ窓口へと変化した。中国が世界市場に組み込まれたことで、広東省には農村から若い女性が出稼ぎ工として流入するようになった。

いっぽうグローバル化の進展により、本格的なポスト工業化に突入した香港では、新しい世代の高等教育を受けた女性が受益者としてサービス産業におけるホワイト・カラーの地位を得るのにたいし、工業化によって労働市場に参入した女性は、中高年として非熟練労働力を必要とするサービス産業に従事するようになる。こうした分業は、家庭内の無報酬労働の市場化をもたらす。現在の社会保障政策は、この傾向を助長している。新しい事態には、独自の社会政策が必要である。

経済のグローバル化が女性に与える影響については、国際資本の受け手国の事例をみることができ、とくに女性に関しては、輸出加工部門が彼女たちを吸収することから、グローバル化の最前線からの報告として語ることができる。本章では、広東省を中心に中国沿海部における出稼ぎ女工の実態報告から、この問題を論じている。

しかし香港の事例にみられるように、国際資本の送り出し地域に与えたインパクトも軽視できるものではない。産業の空洞化にともない、資本流出した地域では雇用構造の変化が起きる。その雇用機会の流出規模と速度が大きいくらいほど、地域に与える衝撃も深刻にならざるをえない。

1980年代後半より香港の製造業は、隣接する広東省に生産拠点を移動していった。その速度がいかに急激であったかは、1980年の時点では89万2000人とほぼ90万人いた製造業部門の就業者数が、2000年には33万4000人へと激減したことからもうかがい知ることができよう。同じ時期に、就業者数全体に占める製造業の比率は、46%から10%へと下落している。このような就業構造の変動が、香港の輸出軽工業を支えた女工のリストラの原因となった。

またこの変化は、新たに中国大陆から流入した移民にもマイナスに作用した。かつての工場のような単純労働力を正規雇用する場が減少したからである。新移民の多くが香港人男性の妻子であることから、この問題は新貧困層に転落する女性の事例としても捉えることができる。

広東と香港は、まったく異なる経済体制のもとで成長を遂げてきた。一方は社会主義市場経済の実験地であり、もう一方はイギリス植民地の流れを汲む自由主義経済のプロトタイプである。しかし上記の女性をとりまく労働市場に関しては、政府の介入が結果的に小さいことが共通点としてあげられるのではないかと。李静君も指摘するように、華南は北京からもロンドンからも一種のブラックボックスであり、その隙間を地元の慣習や組織が埋めているともいえる（Lee [1998: 14, 65]）。このためグローバル化の波にさらされやすい状態にあったと考えられる。

本章の構成は以下のとおりである。第1節では、香港の女性労働力化の過程を概観する。そのうえで、政府がそのプロセスにどのように関わったかを考察する。第2節では、広東省の経済特区とその周辺地域への外資の進出と、これに吸収された女性労働力の実態を分析する。第3節では、第2節の資本の移動が香港社会と労働市場に何をもたらしたか、また女性の階層分化にどうつながったかを記述する。

第1節 香港の女性労働力の推移

1. 女性の労働力化の実態

香港の女性が本格的に労働力化したのは、1960年代から1970年代にかけての高度経済成長期であった。それ以前にも、自営業や家事サービス（メイド）、風俗関係など、女性が従事する職種がないわけではなかった。しかし政府統計によれば、女性の労働力化率が40%を超えたのは、1961年から1966年の間である（表1）⁽¹⁾。

その要因は、当時の香港の高度経済成長が、繊維製品を中心とする輸出指向工業化によるものだった点に求められる。1961年の人口センサスでは、労働人口のうち、最大の就業業種が製造業で45.7%を占めていた。また1966年の人口パイ・センサスでは製造業が51.7%に上昇している。1966年のデータは製造業に簡単な内訳があり、「エンジニアリング」（工学）と「繊維」と「その他」の3類に分かれている。女性の場合は、やはり繊維が製造業のなかでも最大の就業先で、製造業の56%（全体の29%）にのぼった（表2）⁽²⁾。

こののち女性労働力化率は1970年代に45%を前後しながら、1981年に49.0%のピークに達する。その後は大きな変化もなく、46%台から48%台の間に収まっており、ついに50%を超さないまま1999年現在に至っている。

しかし女性が従事する産業に関しては、1980年代から激変した。1980年代に中国の対外開放政策が本格化したため、経済成長によるコスト上昇に悩む香港の製造業がいっせいに中国大陆へと生産拠点を移動したからである。とりわけ労働集約型のアパレルや電子組立てにおいて、中国への移転が急激に進んだ。この影響を受けて、香港域内のコスト削減の手段であった「家内賃労働」も、中国との競争によって激減する。1991年の統計局の出版物からは、「家内賃労働」の項目は姿を消してしまった⁽³⁾。

表3は、1981年から2000年までの女性の就業人数を、産業別の比率で表し

表 1 1960年代における労働力化率の変化

(1) 女性

(単位：人，%)

年齢	1961年			年齢	1966年		
	労働人口	生産年齢人口	労働力化率		労働人口	生産年齢人口	労働力化率
6～14歳*	12,496	324,619	3.8	5～14歳	24,010	468,570	5.1
15～19歳	35,863	74,857	47.9	15～24歳	149,660	274,330	54.6
20～24歳	46,780	91,499	51.1				
25～34歳	81,007	239,016	33.9	25～39歳	131,960	339,680	38.8
35～44歳	78,747	207,338	38.0	40～54歳	127,430	291,800	43.7
45～54歳	60,853	144,517	42.1				
55～64歳	25,324	89,832	28.2	55歳以上	46,310	204,200	22.7
65歳以上	6,134	61,790	9.9				
合計 1	347,204	1,233,468	28.1	合計 1	479,370	1,578,580	30.4
合計 2	334,708	908,849	36.8	合計 2	455,360	1,110,010	41.0

(2) 男性

(単位：人，%)

年齢	1961年			年齢	1966年		
	労働人口	生産年齢人口	労働力化率		労働人口	生産年齢人口	労働力化率
6～14歳	11,945	358,138	3.3	5～14歳	19,080	508,820	3.7
15～19歳	48,990	90,240	54.3	15～24歳	205,230	310,770	66.0
20～24歳	99,280	111,242	89.2				
25～34歳	271,879	278,101	97.8	25～39歳	369,900	374,800	98.7
35～44歳	226,663	230,653	98.3	40～54歳	293,660	299,420	98.1
45～54歳	142,043	146,601	96.9				
55～64歳	51,871	60,799	85.3	55歳以上	87,490	125,910	69.5
65歳以上	12,124	26,128	46.4				
合計 1	864,795	1,301,902	66.4	合計 1	975,360	1,619,720	60.2
合計 2	852,850	943,764	90.4	合計 2	956,280	1,110,900	86.1

(注) * 1961年の5～14歳の数値は、データ不足のため6～14歳で計算。

合計 1 = 5歳以上(1961年は6歳以上)を対象とした数値。

合計 2 = 15歳以上(1961年は6歳以上)を対象とした数値。

(出所) Census and Statistics Department [1969: 17, 25 26]

表2 1960年代の産業別労働力人口

(単位:人,カッコ内%)

業種	女性		男性		合計	
	1961年	1966年	1961年	1966年	1961年	1966年
農業	17,123 (5.0)	12,000 (2.6)	30,012 (3.5)	15,970 (1.7)	47,135 (4.0)	27,970 (2.0)
地域社会サービス	106,806 (31.3)	123,020 (26.7)	158,517 (18.7)	214,320 (22.8)	265,323 (22.3)	337,340 (24.1)
通信	8,317 (2.4)	7,420 (1.6)	78,423 (9.2)	88,360 (9.4)	86,740 (7.3)	95,780 (6.8)
商業	21,364 (6.3)	51,760 (11.2)	109,915 (12.9)	181,580 (19.3)	131,279 (11.0)	233,340 (16.7)
公共施設	2,635 (0.8)	1,130 (0.2)	16,343 (1.9)	12,540 (1.3)	18,978 (1.6)	13,670 (1.0)
建築	8,360 (2.4)	7,600 (1.7)	91,821 (10.8)	78,660 (8.4)	100,181 (8.4)	86,260 (6.2)
製造業	156,182 (45.7)	238,030 (51.7)	319,338 (37.6)	313,320 (33.3)	475,520 (39.9)	551,350 (39.4)
うち(1)工学		1,970 (0.4)		37,010 (3.9)		38,980 (2.8)
(2)繊維		133,730 (29.0)		112,740 (12.0)		246,470 (17.6)
(3)その他		102,330 (22.2)		163,570 (17.4)		265,900 (19.0)
鉱業・石採掘	1,515 (0.4)	300 (0.1)	7,354 (0.9)	3,900 (0.4)	8,869 (0.7)	4,200 (0.3)
漁業	14,231 (4.2)	17,310 (3.8)	26,215 (3.1)	27,770 (3.0)	40,446 (3.4)	45,080 (3.2)
分類不可能	4,994 (1.5)	1,980 (0.4)	11,634 (1.4)	3,380 (0.4)	16,628 (1.4)	5,360 (0.4)
全産業	341,527 (100.0)	460,550 (100.0)	849,572 (100.0)	939,800 (100.0)	1,191,099 (100.0)	1,400,350 (100.0)

(出所) Census and Statistics Department [1969: 27]

表3 女性就業の産業別比率の変化(1981~2000年)

(%)

業種	1981	1986	1989	1992	1996	1999	2000
農業	1.9	1.7	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
鉱業・採石業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	53.3	43.9	40.0	26.3	13.8	10.3	9.3
電力・ガス	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
建設	1.4	1.1	0.3	0.2	0.3	0.4	0.5
流通その他 ¹⁾	16.6	20.3	32.2	39.8	45.7	45.9	45.7
運輸・通信	2.5	3.0	3.8	4.7	6.0	5.8	5.8
金融・不動産・ビジネスサービス	5.5	6.8	11.0	13.9	16.3	17.5	17.8
社会・個人サービス	17.7	22.7	12.6	14.9	17.6	20.0	20.8
分類不可能	1.0	0.3	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
業種合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 1) 「流通その他」に含まれる業種は、卸売・小売・輸出入・飲食・ホテル。

(出所) 1981年: Robert Westwood, Toni Mehraín, Fanny Cheung et al., *Gender and Society in Hong Kong: A Statistical Profile*, Hong Kong Institute of Asia Pacific Studies, the Chinese University of Hong Kong, pp.68-69.

1986-96年: Census and Statistics Dept., *Annual Digest of Statistics 1990*, Hong Kong, 1990, p.34.

1999年: Census and Statistics Dept., *Annual Digest of Statistics 1999*, Hong Kong, 2000, pp.27-28.

2000年: Census and Statistics Dept., *Annual Digest of Statistics 2000*, Hong Kong, 2001, pp.27-28.

たものである。ここからも明らかなように、1981年には女性の就業先として5割を占めていた製造業が、2000年には1割弱にまで低下している。それに代わって台頭したのが、流通や貿易、飲食業などのサービス部門である。

注目したいのは、この1980年代の変化が男性の場合は、大きく異なっているという点である。男性の場合も製造業の比重は後退しているが、その減少速度は女性ほど急激ではない。1981年時点での男性の就業先としての製造業は34.8%にすぎず、2000年でも11.3%にとどまっている。男性の場合も、流通・貿易などのサービス部門が、製造業に代わって首位に立ったが、その比率は43.4%であり、女性よりわずかに少ない。そしてその代わりに、相対的に賃金の高い金融・不動産・ビジネスサービス部門が伸びている。この業種は、女性については1981年の5.5%から1999年には17.5%に上昇している。し

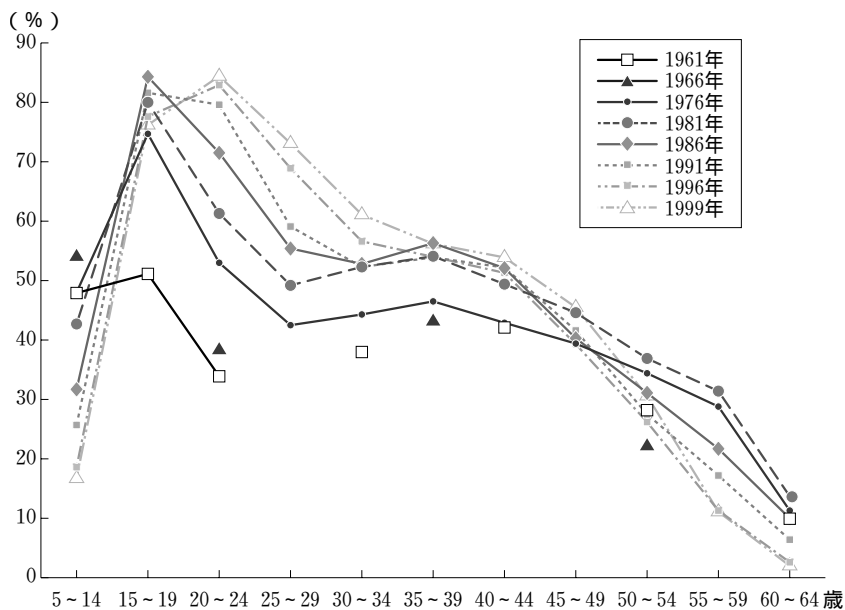
かし男性の場合は、1981年の時点では女性より低い4.5%だったものが、2000年には19.9%と女性を上回る増加をみせた。つまり中国大陸への生産地の移転で、より大きな衝撃を受けたのは、男性よりも女性であったといえる。この点については、第3節で詳述する。

年齢による労働力化率にも注目してほしい。女性の場合は、25歳から35歳にかけての減少幅が徐々に小さくなっている（図1）。これにたいして、男性は1961年から1999年にいたるまで、常に高原型である。ただし10代と50代の労働力化率は、1990年代に減少している。10代に関しては教育機会の上昇が主たる理由であるが、50代以上の中高年男性の就業が困難になってきたことを示している。

また労働力化率がもっとも高い年齢層をみると、男性の場合は30～39歳（97.7%）と40～49歳（96.4%）であるのにたいして、女性は20～29歳（81.3%）に集中している。また既婚者と未婚者の労働力化率を比較してみると、表4のようになる。ここから既婚女性の低さが際だっていることがわかる。

ただし男性および未婚女性については、労働力化率は緩やかに下落している。これにたいして近年は既婚女性の労働力化率が相対的に上昇している。ただし、これを既婚女性の待遇が改善したためととらえるのは、短絡的である。男性の労働力化率の下落幅が大きいのは、高齢化と中高年層のリストラが進展した、という要因が作用している。事実、労働力化率が下がった層を年齢別にみると、中高年の男性が高い。また男性に関しては、既婚者の方が未婚者よりも労働力化率が若干高い。2000年の統計では、既婚者75.5%にたいして、未婚者68.7%になっている。これは女性の場合、既婚者41.7%、未婚者67.7%であるのと対照的である。つまり男性の場合は、家族への扶養義務が労働力化を促進していると考えられる。いずれにせよ、上記の表から香港女性の労働力化が、いかに未婚の若年層に偏在しているかは明らかであろう。

図 1 1961～99年の女性労働力化率



(出所) 表 1 に同じ。

表 4 婚姻状況別の労働力化率

(%)

		1986	1991	1996	1997	1998	1999	2000
未婚	男	76.9	74.9	71.1	70.1	69.8	69.1	68.7
	女	70.8	70.1	68.6	67.7	68.1	67.8	67.7
既婚	男	82.9	81.3	78.3	77.6	76.9	76.2	75.5
	女	39.1	38.3	39.1	39.7	40.3	41.2	41.7
合計	男	80.5	78.9	75.8	75.1	74.5	73.8	73.2
	女	48.9	47.9	47.7	47.8	48.2	48.7	49.1
男女合計		65.1	63.5	61.6	61.2	61.1	60.9	60.7

(注) 「既婚」は、既婚者のほかに、同棲、配偶者と死別、離婚、別居の状態の者も含む。

(出所) 政府統計処『香港の女性及男性主要統計数字二〇〇一年版』香港, 40頁。

2. 法体系と労働・社会政策の概要

これまでみてきたように、香港の女性労働力は、(1)繊維を中心とする製造業からサービス産業にシフトしつつも、(2)未婚の若年女性に偏在する、という特徴をもっている。これらの特徴は、主要産業の交代、および生産性に比して賃金の安く、かつ家庭内の再生産労働の負担が軽い層が動員された、ということで説明がつく。つまり市場の需要に応えた結果といえよう。

しかし、見逃してはならないのは、そのような市場の需要が、そのまま労働市場や家庭内労働に反映されることを助長する政策が存在した、という点である。

まず確認したいことは、香港の憲法に相当する「中華人民共和国香港特別行政区基本法」(The Basic Law of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China: 1990年4月4日制定, 1997年7月1日発効, 以下「基本法」と略)⁽⁴⁾には、男女平等や家族のあり方に関する記述が存在しないことである。少しでも関連するのは、基本法第3章「住民の基本権利と義務」(居民的基本權利和義務, Fundamental Rights and Duties of the Residents)第25節「香港住民は法の前で一律に平等である」(香港居民在法律面前一律平等, All Hong Kong residents shall be equal before the law)であり、とくに女性に言及してはいない。

ただし香港特別行政区の立法機関が制定した法律(「条例, “ordinance”」と称す)には、女子労働、家族のあり方、男女平等についての言及がある。

まず女子労働についてであるが、香港では労働時間にたいする規制は、原則として存在しない。ただし女性に関しては、返還の年すなわち1997年までは例外が設けられていた。これは雇用条例(雇傭條例, Employment Ordinance: 1968年制定, 1970年・80年・97年改正, 条例第57条)の第73条に付属法例として「女性・青少年(工業)規則」(婦女及青年 工業 規例, Women and young person industry regulations: 1980年制定, 1988年・97年改正)で詳しく規定さ

れていた⁽⁵⁾。この付属法例は、工業部門で働く女性と満15歳以上かつ18歳未満の青少年を対象にするものである。

ここで注目すべき点は、農業やサービス業ではなく、工業部門で女性雇用の保護が始まった、ということであろう。また18歳未満の青少年と同じ文脈での弱者保護であったこと、さらに返還時に、女性が保護対象から除外されて、青少年だけに適用されるようになったこと、である。最後の点については、女性の就業機会を拡大するという平等の視点もさることながら、香港の製造業から女工が激減した現実も影響していると思われる。

労働時間に関しては、「女性・青少年（工業）規則」の第8項で、女性と青少年は、原則として1日8時間労働で週48時間が上限と定められており、1日の就業時間は10時間を超えてはならなかった。また女性にかぎり就業時間は午前6時から午後11時前の間に限定されていた。さらに残業については、「女性・青少年（工業）規則」の第10項が、年間350時間以内の上限を設けていた。また第13項が食事と休息時間中の労働の禁止を、第14項が法定休日での労働を禁止している。しかし1997年の法律公告第229号により、女性はこれらの制限の対象から外された。

危険労働の禁止についても、1997年以前は前述の「女性・青少年（工業）規則」が、「青少年」と並んで「女性」にも、「鉱山や石切場あるいはその他の坑道での作業をとまなう場」での雇用を禁じていた（規則第5項）。さらに過重な運搬作業の禁止（規則第6項）や、立ち仕事にたいする休息施設の設置義務（規則第7項）が青少年と女性の双方に適用されていた。しかし前述の労働時間と同様、1997年の法律公告第229号によって、これら第5～7項目から「女性」は除外された⁽⁶⁾。

また雇用条例は、妊娠・出産についても同じように保護規定を設けている。雇用条例第12条「産休」（産假，Maternity leave）によれば、女性被雇用者は出産にともない10週間連続で休業することができる。また妊娠または分娩が原因の疾病などで分娩後も就業が困難となった場合には、さらに最長4週間の休業が認められる。

産休中の所得補償は、雇用条例第14条「産休中の報酬」(産假薪酬, Payment for maternity leave)に規定があり、元の賃金の5分の4に相当する額が支給される。元の賃金が出来高払いや日当であった場合は、産休の直前までの1カ月(28日以上31日未満)の平均日給で計算する。

この待遇を受けるための条件は、40週間以上の連続勤務の実績があること、雇用者に妊娠の通知と産休の手続きを行うこと、そして雇用者が要求した場合には、出産予定日を示した医者 of 証明書を提出すること、である。

以上の条件を満たす被雇用者について、雇用者は妊娠を理由に解雇することができない(12週間以内の試用期間中であった場合と、深刻な過失を犯した場合を除く)。もし雇用者が違法に妊婦を解雇した場合には、最高10万香港ドルまでの罰金と、賃金および10週間の所得補償に加えて1カ月の賃金に等しい金額を解雇した被雇用者に支払わなくてはならない⁽⁷⁾。

これらの労働や婚姻に関する法律に比べると、男女平等の規定が法的な対象になったのは、もっとも遅い。しかも中国返還直前の1990年代中期に突如として実現している。もっとも包括的なものは、「性差別条例」(性別性岐視條例, Sex Discrimination Ordinance: 1995年制定, 1996年・97年・99年改正, 条例第480章)である。正式な名称は「ある種の性差別, 婚姻または妊娠を根拠とする差別, およびセクシュアル・ハラスメントを違法とし, かかる差別とハラスメントの撲滅をめざし, かつ一般的な男女間の機会平等を促進する委員会の設立とこれらに関連する諸事に根拠を提供する条例」⁽⁸⁾となっている。この条例の成立の背景には、国際条約の影響があると思われる。というのは、香港では1990年代に返還前のイギリス統治のもとで、さまざまな国際条約を国内法に導入しているからである。

この条約は、(1)性別による差別、(2)婚姻状況に基づく差別、(3)妊婦への差別、(4)他人へのセクシュアル・ハラスメント、を違法と定めている。これらは、女性だけでなく男性についても適用されることがうたわれており、第5条は「女性にたいする性差別」、第6条は「男性にたいする性差別」の内容が明らかにされている。

女性労働にかかわるのは、第7条「雇用の場における婚姻状況による差別」、第8条「雇用の場における妊娠状況による女性差別」、第11条「雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメント」であろう。いずれも雇用上の女性差別を禁じている。しかし第12条には「性別が純粋に職業上の必要性にもとづく場合の例外」として、身体能力が必要とされる場、異性との物理的接触が多い場、病院や監獄のような特別なケアを必要とする場などが、列挙されている。しかもこの第12条の条文は、その表題とは異なって、「男性であることが純粋に職業上の必要性にもとづく場合」と男性だけの必要性に言及している。したがって事実上、性差別条例は「女性にたいする差別」をなくすためのものと考えてよい。

性差別への対抗措置として、性差別条例第63条は、「平等機会委員会」(Equal Opportunities Commission)の設置を定めている。この委員会は香港特別行政区の行政長官が任命する。性差別を受けた者は、この委員会に訴えることができる。委員会は、個別の案件を調査、調停する。もし調停が成立せず、法廷で争われることになった場合、委員会は被害者の告訴を支援する。もちろん被害者は、平等機会委員会に諮らず、直接裁判所に訴えることもできる。

女性の労働に影響を与えうる平等規定として、「家族の立場による差別条例」(家庭崗位歧視條例, Family Status Discrimination Ordinance: 1997年制定, 第527章)をあげておく。この条例は、直系家族の世話にたいして責務を負っていることを理由にした差別を違法とするものである。具体的には、雇用、教育、財・サービスの提供、不動産、政府などの場で、家族のケアを理由に差別的な待遇を与えることを禁じている。この条例にも性差別条例と同じく、平等機会委員会の監督が定められている。多くの場合、家族の世話を担当する者が女性であることを考えれば、この条例は女性差別と深く関連しているといえよう⁽⁹⁾。

もちろん雇用における男女平等は、前述の性差別条例の第3部(第11条から第24条)「雇用の場における性差別とセクシュアル・ハラスメント」(在僱

備範疇的岐視及性騷擾, Discrimination and sexual harassment in employment field) が、「女性」にたいする雇用差別を違法としている。ただし、ここでも個別条項では具体的な差別対象を「両性」ではなく「女性」と明記している。差別の対象がどこにあるかがわかる表記といえよう。

以上のように、直接「女性」を対象にした法律の制定は、まず工業部門における母性保護と弱者保護を目的としてスタートした。レッセ・フェールを標榜する香港では、理念として男女平等や女性の就労の権利は、中国返還までは意識されることなく市場メカニズムに任されたといえる。このことは、弱者保護が「身体的健康」を中心に展開したことからもうかがえる。

逆にいえば、市場に介入する形の保護には、法的義務は課せられにくいということでもある。

こうした香港政府の女性労働力化への支援の消極性を象徴するものとして、1970年代の住宅政策に言及したい。自由放任主義で知られる香港政府が、社会保障制度と並んでもっとも力を注いだのは、住宅政策であった。とくに女性に大きな影響力を与えたのは、新界でのニュータウン建設であった。このために起きた人口移動は絶大だった(表5)。

もともと新界のニュータウン計画は、複数の目的があった。まず過密化した旧市街区の再開発を進めること、そして上昇する土地コストを軽減するため、新たな工業地区を郊外に建設することであった。このため大型の公営住宅は工業団地の周辺に設置され、職住接近型の新しいコミュニティー実現の期待を担った。

ところが実際には、郊外の公営住宅に移転したのは工業団地の従業員ばかりでなく、むしろ市街地での住宅取得が困難な、所得の少ない若い夫婦が多かった。1990年の周永新の調査によれば、新界のニュータウンのひとつである屯門地区で900人弱の回答者から得た結果では、就業機会と医療施設にたいする充足度が非常に低い。就業機会について「不満」もしくは「非常に不満」と答えた者は、有効回答数697人のうち62.4%にのぼった。旧市街地に就業機会を求める住民にとって、通勤は深刻な問題となった。

表5 居住区別の人口変化

(単位：人，カッコ内%)

居住区	1961	1966	1971	1976	1981
旧市街地	1,730,052(55.3)	1,721,150(46.4)	1,712,455(43.5)	1,776,470(43.3)	1,982,744(39.8)
香港島	1,004,875(32.1)	1,030,970(27.8)	996,183(25.3)	1,026,870(25.0)	1,183,621(23.7)
九龍	725,177(23.2)	690,180(18.6)	716,272(18.2)	749,600(18.3)	799,123(16.0)
新開発地	1,262,794(40.3)	1,888,250(50.9)	2,144,281(54.5)	2,267,320(55.3)	2,954,069(59.2)
新九龍	852,849(27.3)	1,345,650(36.3)	1,478,581(37.6)	1,628,880(39.7)	1,651,064(33.1)
新界	409,945(13.1)	542,600(14.6)	665,700(16.9)	638,440(15.6)	1,303,005(26.1)
その他	136,802(4.4)	102,520(2.8)	79,894(2.0)	59,200(1.4)	49,747(1.0)
合計	3,129,648(100.0)	3,711,920(100.0)	3,936,630(100.0)	4,102,990(100.0)	4,986,560(100.0)

(出所) Census and Statistics Department, *Annual Digest of Statistics 1981*, Hong Kong, Hong Kong Government Printer, 1982, p.24.

また学校の位置に関しても，回答者813人のうち60.3%が「不満」もしくは「非常に不満」と答えている。交通網が新界から旧市街地へ移動を想定して整備されたため，新界内の移動は不便かつ割高になり，ニュータウン内に設けられた託児所や幼稚園への移動は，決して簡単ではなかったのである。そのうえ急速にふくれあがった郊外人口に対応できず，深刻な交通渋滞が発生した(Chan [1997: 142-147])。

こうした状況のなかで，新界のニュータウンの女性は，旧市街地に住む親族からの相互扶助網から切り離されていった。チャンが新界に住む21人の女性とのサンプル調査で得た結果によれば，「子育てに関して親族の支援があるか」という質問にたいし，屯門地区の公営住宅に入る前について27人中11人が「支援があった」と回答している。ところが屯門地区への転居後には，「支援がある」と答えた者はゼロであった(Chan [1997: 148])。

こうした新界地区のニュータウンの状況は，女性の就業にたいしてマイナスに作用せざるをえない。チャンのサンプル調査では，フルタイムで働く女性の余暇は1.4時間にすぎず，睡眠時間は7.7時間という(表6)。ただしこの調査は26人とサンプル数が少ないため，どの程度香港全体の状況を代表でき

表6 平日における屯門地区の住民の活動別時間配分
(単位: 時間)

	回答者数	有償労働	家事	子育て	余暇	睡眠
専業主婦 ¹⁾	12	0.3	8.5	3.7	3	8.5
フルタイム勤務女性	9	9.1	4.3	1.4	1.4	7.7
フルタイム勤務男性	5	9.6	1	0	5.2	8.2

(注) 1) 「専業主婦」のなかには、1人だけパート労働の主婦が含まれる。しかしこの回答者の勤務時間は1日3時間だったので、専業主婦に近い時間配分を行っている。したがって、この分類を採用した。

(出所) Chan [1997: 151, Table 7.4]

るか疑問が残る。

以上みてきたように、香港政府の女性労働への対応は、労働現場における弱者として最低限の保護を与えるというものであった。その他の政策に関しては、とくに女性の視点から検討することはなく、問題の解決は本人の自助努力と家族の相互扶助に任せた。この結果として、極端に若年未婚女性に偏った労働力化率が出現したといえることができる。

第2節 珠江デルタの女性労働力化

香港政府の自由放任政策にもかかわらず、香港の急速な工業化は女性の労働力化率を高めていった。しかしすでに言及したように、1980年代からの中国への資本の移動が、他のアジア諸国とは比較にならないスピードで進展したため、女性労働も構造的に変化を余儀なくされた。この節では、資本とともに女性の労働力化がどのように香港と中国大陆の境界線を超えていったかを論述する。

1. 中国の対外開放と出稼ぎ女工の出現

中国の改革開放が1980年代に本格化するにつれ、東部沿海都市に、農村からの出稼ぎ女工が新たな労働力として押し寄せてきた。彼女たちは都市戸籍の労働者よりも、はるかに低い賃金水準と不安定な雇用契約を甘受することで、労働集約型の産業に吸収されていった。中国の輸出を支えたのは、こうした労働集約型の工程で生産された製品であった。

彼女たちの出現は、周辺諸国からの投資を加速した。低廉な労働力を求めて中国に進出した外資系企業は、これら農村からの出稼ぎ女工を積極的に雇用了からである。こうした資本の流れは、アジアNIEsの輸出指向工業化を担った女性労働者に、大きな衝撃を与えた。1970年代以降、アジアNIEsでは女性の就労率が上昇したが、これは輸出向けの製造業が大量の女工を吸収したからであった。その製造業がASEAN、中国へと脱出したために、アジアNIEsでは女工が就業機会を喪失し、フォーマルな製造業部門からインフォーマルなサービス部門へと押しやられる現象がみられるようになった。

アジアNIEsのなかで、この変化の過程をもっとも明確に観察できるのは、自由貿易港の香港である。中継貿易港として発展したこと、またイギリスによる植民地統治体制のもとにあって、域内産業にたいする保護政策が皆無であったことが作用して、香港には資本の国際移動を妨げる制度がほとんど存在しない。このため中国が対外開放政策を打ち出して外資系企業の受け入れに踏み切ると、香港企業は雪崩をうって中国大陆に生産拠点を移転していった。その結果として、香港の高度経済成長を支えた女工たちは、次々と職場を失うことになった。彼女たちは中高年になってからの失業という、厳しい現実にも晒されたのである。

2. 華南における出稼ぎ労働者の女性化

中国の出稼ぎ現象は、1978年末からの改革開放政策の浸透とともに拡大した。中国政府の発表した統計によれば、1996年末における農村からの出稼ぎ労働者数は、少なく見積もっても4030万人にのぼるという（薛 [1999: 4]）。1997年の日本の労働力人口が総数で4239万人であるから⁽¹⁰⁾、いかに大規模な人間の移動が発生しているか、想像がききよう（厚生省 [1998: 11]）。したがって一口に「出稼ぎ農民」といっても、この大集団の内部は実に多様であり、出身地方や流入先、就業する業種、企業の所有制度、年齢などで大きく異なる。

このため農村からの出稼ぎ者の研究は、まず就業先の地域を限定したうえで、出身地や業種を分析するサンプル調査が中心にならざるをえない。対外開放政策によって、もっとも経済成長が進んだのは東部沿海地方であるため、出稼ぎ先はここに集中する。労働組合のナショナル・センターである全国总工会は、1997年に広域調査を行ったが、やはり東部沿海地方を対象にしている⁽¹¹⁾。その他の個別調査では、上海を中心とする江蘇・浙江の長江デルタ、広州から香港にかけての珠江デルタ、遼東半島の大連と山東半島の青島および天津に囲まれた渤海湾を、出稼ぎの流入先としてとりあげるものが多い。これらの既存の調査から出稼ぎ労働者がそれぞれの調査地で占める比率を確認し、そのなかでの女性の比率をみよう。全国总工会の調査をみると、労働力に占める出稼ぎ者も、そのなかに占める女性の比率も、それほど高いとはいえない。就業者59万1220人のうち、農民の出稼ぎは15万2648人であり、比率は20.52%にすぎない。また女性については、4400人のサンプルを対象に調査しているが、その比率は32.5%であり、出稼ぎ農民の7割弱が男性であることがわかる（薛 [1999: 242-243]）。

出稼ぎ者全体については、確かに上海市の調査でも、地元住民にたいする暫定住民の数は1997年の時点で19.5%であり（嚴 [1999: 23]）、北京市では

1996年の出稼ぎ人口が労働力の3分の1という報告があることから、全国总工会の調査と大きく外れてはいない。しかし華南地方の特定の市になると、その比率は大きく跳ね上がる。

福建省の経済特区を抱える廈門市では、地元の就業者40万人あまりにたいして出稼ぎ農民が38万人と、ほぼ半数を占めている。また広東省の珠江デルタの東莞市では、1990年の時点ですでに出稼ぎ農民の数が地元の1.4倍にも達していた（薛 [1999: 245]）。同じく珠江デルタの深圳経済特区では、外地からの流入人口が人口全体に占める比率は、1994年に72%にもものぼっており、特区全体の人口が出稼ぎ者を中心に構成されていることがうかがえる⁽¹²⁾。

次に女性の比率をみると、前述の厳ほかによる上海市のサンプル調査（6609人回答）では39.6%にとどまっている（厳・左・張 [1999: 28]）が、熊谷らの聞き取り調査によれば、上海のヒンターランドにあたる長江デルタの蘇南地区の一農村では、2000人を超える流入人口の7割が女性労働者であったという（熊谷ほか [2000: 72]）。また流動人口の全国最大の受入れ地である広東省の場合、1987年と1992年のサンプル調査では、出稼ぎ労働者の5割から6割が女性であった（大島 [1996: 91]、Lee [1998: 68]）。さらに熊谷によれば、1994年の李銀河による広東省の調査では、対象サンプルの4分の3が女性であったという（熊谷ほか [2000: 76]）⁽¹³⁾。また珠江デルタの深圳、珠海、東莞、中山、南海、広州の6都市（の九つの鎮の149件の工場）を対象にしたアンケート調査では、女性がサンプルの74.7%、男性が25.3%を占めるという結果になった（中国社会科学院 [2000: 29]）。

しかも大島が指摘するように、女性の比率は年齢で大きく異なっている。上記の東莞市では、外部からの流入人口のうち、15～19歳の年齢集団内に限ると、女性の比率が75.9%にもものぼる。20～24歳の年齢集団でも、女性の比率は58.5%と半数を上回っているが、25歳を超えるとその数値は激減する。25～29歳の年齢集団では33%、30～34歳では24.1%になり、それ以後は55歳になるまで20%前後に定着する⁽¹⁴⁾。経済特区を抱え、東莞市に隣接する深圳市も、ほとんど同じ状況にある（大島 [1996: 92]）。前出の9鎮での調査

でも、平均年齢は22歳であった。うち未婚者の比率は84.8%にものぼった（中国社会科学院 [2000: 29-30]）。

さらに詳細に、出稼ぎ女性の比率が高い状況をみると、地域と年齢だけでなく、業種と企業形態にも特徴があることがわかる。上海市の調査でも、出稼ぎ労働者が就く業種として、男性は商業（29.9%）と建設業（29.1%）と製造業（24.3%）に分散するのにたいし、女性は製造業に41.5%が集中している。女性の次に多い業種は商業で34.7%となっており、製造業と合わせて約4分の3を占める。この製造業のなかでも、女性が集中するのは、アパレル縫製を中心とする繊維産業および電子・電器やプラスチック製品の組立てである。

企業形態に関しては、郷鎮企業や外資系企業など非公有制企業において、女性の比率が高い（UNDP [1999: 51]）。朱が1996年と1997年に実施した私有企業と外資系企業を対象とするアンケート調査によれば、有効回答者数554人のうち329人（60.5%）が女性であった（朱敏 [1998: 42]）。華南の珠江デルタにおける外資系企業5社にたいする調査では、80～98%が女性という結果が報告されている（Lee [1998: 70]、森口 [1999: 10]）。

外資の存在が、労働力の女性化に大きく作用することを示す事例として、江蘇省の無錫県における農村の変化があげられる。人口規模が2000人あまりのY村は、1988年に1812人の出稼ぎ労働者を受け入れていた。そのうち96人について性別データが存在するが、男性81人にたいして女性はわずか15人（15.6%）であった。ところが1993年には、出稼ぎ全体は72人に減少したにもかかわらず、そのなかの女性は37人（51.4%）と増加した。これは1992年に台湾との合併企業（染料容器の製造）が開業し、多数の女性出稼ぎ者を雇出したためであるという（大島 [1996: 125]）。

1992年という年は、年頭に鄧小平が対外開放の加速を呼びかける「南巡講話」を発表し、中国が1989年天安門事件の経済制裁の後遺症から立ち直って、再び世界市場に門戸を開放した時期にあたる。また女性の出稼ぎ比率の高い広東省は、四つの経済特区を抱えており、外資企業がもっとも早くから進出

した地方である。なかでも珠江デルタは、全国の人口移動のうち約 1 割を占めている。まさに対外開放の最前線なのである。

以上の事例から、出稼ぎ労働力が女性化する条件として、次の状況が抽出できよう。まず出稼ぎ先は沿海部の輸出拠点である。しかも上海など大都市の市街区より、その周辺の小都市や郊外にできた輸出加工区で、労働力の女性化が進行する。その年齢は、15～25歳の間に集中している。彼女らを雇用するのは、主として外資系企業など非公有企業である。郊外では外資と合併を組む中国側資本は、おおむね地元の町村営企業（中国語で「郷鎮企業」と呼ばれる）である。

また彼女たちが従事するのは、アパレルの縫製工程やプラスチック、電子部品など軽工業品の組立て工程といった労働集約型の産業で、これにより中国の輸出を支えている。これらの事項は、いずれも中国と世界市場の結びつきから派生していることから、出稼ぎ労働力の女性化は、やはり経済のグローバル化の一環として捉えることができる。

3．出稼ぎ女性が直面する問題

次に出稼ぎ女性の直面する問題を取りあげて、グローバル化の副作用を検証しよう。

第 1 にあげられるのは、就労時間の長さである。政府の規定する労働時間の上限は週44時間、残業も月48時間以内となっている。したがって仮に週 5 日間労働であったとしても、1 日の労働時間は9.6時間以内におさまるはずである。しかし広東省労働局の調査によれば、外資系企業の多くで、毎日の就業時間が10～12時間となっていた。実際には出稼ぎ女工を雇用する外資系企業では、週 6 日労働が一般的であり、月に 2 回の休業日しかないケースも珍しくない（Lee [1995: 69]）。その場合は週あたりの労働時間は60～72時間ということになる。「広東経済特区労働条例」や「深圳経済特区労働工条例」（1993年発布）によれば、労働日は週 6 日を超えてはならず、労働時間は 1

日8時間を、残業時間は月48時間を超えないこと、また残業1回につき4時間を超えないことが規定されている。ところが前述の社会科学院の珠江デルタ調査では、通常勤務を8時間労働と規定していた企業は全体の67.4%で、その他の32.6%はすべてこれを上回っていた。しかも全体の平均は、通常の勤務時間にかぎっては8.5時間だが、個別の企業では最高15時間というところもあった。これに残業時間を加えれば、1日の労働時間の平均は12.05時間になる。またサンプルのなかでもっとも多いのは11.5～12時間の企業であった。残業を加えた場合18時間を上回る企業はサンプルの0.5%に相当する（中国社会科学院 [2000: 36-37]）。また熊谷らの蘇南地区の調査では、1日の労働時間が10時間以上の者が34.1%を占めている。このため7割の女工が、1日の自由時間は3時間以下と答えている⁽¹⁵⁾。

一例として、李静君が1992年に珠江デルタで行った住み込み調査の結果を示そう。彼女が住み込み調査を行ったのは、香港の音響機器メーカーであるライトン（Liton）社の深圳工場であった。ここでは毎朝7時10分に朝食が始まり、7時30分から生産が開始される。午後12時15分から、45分間の昼食と休憩の時間が入る。勤務は4時30分に終了することになっていたが、通常は2時間の残業があった（Lee [1998: 114]）。

他の輸出企業と同様、ライトン社も海外市場向けに受注生産を行っている。このため、注文が季節によって大きく変動し、繁忙期には長時間の残業が課せられる。ライトンの場合は、海外のクリスマス商戦用の注文が夏に来る。この時期の残業は5時間に増え、日曜日にもフルタイムで残業が入った。経済特区では、1日の残業時間は2時間以内に制限されていたが、ライトンは経済特区外にあったので、連日のように蛍光灯のもとで機械を動かしたという（Lee [1998: 114]）。

実際に残業に関する深圳経済特区の労働局と総工会の合同調査では、外資系企業の平均残業時間は、毎月80～120時間で、最高は180時間に達していた。大連開発区の20あまりの外資系企業では、40%が残業代を支払っていない、という報道もある（藤井 [1997: 68]）。前述の朱の非国有企業調査をみると、

中外合併企業と私営企業において、就業時間がもっとも長く、平均週50.3時間という結果が出ている（朱敏 [1998: 44]）。

第2の問題点は、不安定な賃金支払いである。その水準の低さもさることながら、未払いや遅配、過少支払いが問題となる。朱のアンケート調査では、非国有企业では21%の労働者が給与の遅配について、「たまにある」と答えている。この支払いの遅れは、平均で9.64日であった。また4.8%の労働者が遅配は「しょっちゅうある」といい、その平均日数は16.5日に及んだ（朱敏 [1998: 45]）。

実は給与の遅配は、赤字国有企业でも頻発しているし、名目の賃金水準は低いわけではない。しかし外資系企業の場合は、賃金が出来高払いであるため、基本給が保証されず、収入が不安定である。言い換えれば外資系企業の賃金水準は、長時間の残業で実現していた。前述の蘇南地区の調査では、残業時の工賃は30%増しであったという（熊谷ほか [2000: 86]）。また筆者が珠江デルタで1989年に行った日系企業の調査でも、残業手当を香港ドルで支払うことで、事実上の割り増し支払いを実施していた⁽¹⁶⁾。

経営者側にいわせれば、出稼ぎ女工は労働時間の長さよりも、収入減を恐れて残業時間が短縮されることをいやがる。それが証拠に、転職率は、生産の繁忙期よりも閑散期の方が高いというのである（Lee [1995: 70]）。ただし同じ調査で、女性労働者側があげた離職の理由のうち、「仕事がつすぎる」という項目が3位に入っていたことにも、留意する必要があるだろう。

もうひとつ注意すべきは、さまざまな罰則で給与が差し引かれる点である。前述したライトンの事例をみると、各種の細かい罰金規定がある。たとえば、身分証の携帯を忘れると5元、ゴミや唾を散らかすと10元、芝生に入ったり花壇に駐輪すると5元の罰金が科せられる。もっと細かい1元の罰金対象としては、「列に並ばない」、「髪を三角巾でまとめない」、「ロッカーに鍵をかけない」、「工場内で制服と制靴を着用しない」、「離席の許可なくトイレに行く」、「制服を腕まくりする」、「爪を伸ばす」といった行為があげられる。

より深刻なのは、同僚の身代わりでタイムカードを押した場合である。こ

れは3日分の減給処分になる。また事前に監督者の許可を得ず欠勤すると、初日は30円で2日目以降は15円の罰金になる。事前に許可を得た場合でも、15元とその月のボーナスすべてが給与から差し引かれる。残業を拒否すれば、初回2元、2回目4元、3回目は8元の罰金を徴収され、4回目には罰金ではなく賃金減額の形になる（Lee [1998: 112]）。この結果として、実際に労働者の手元に残る賃金は、名目の支給額より少なくなる。

朱の私营と外資系企業でのアンケート調査では、80%以上の企業が過失や規則違反に罰金制度を設けていた。罰金支払い額がもっとも多い月の平均値は、60.72元であった（朱敏 [1998: 45]）。賃金水準を考えれば、決して安い額ではない。

罰金以上に賃金水準の抑制に利用されるのが、見習い期間の設定や臨時雇用の制度である。森口の珠江デルタの調査によれば、ある経営者にたいする聞き取り調査では、労働者の平均賃金は月600元とのことであったが、同じ企業の労働者50人へのアンケート調査では600元以上のものは1人もおらず、200元以上300元未満が7人、300元以上400元未満が13人、400元以上500元未満が15人、500元以上600元未満が15人という内訳であった（森口 [1999: 15, 30]）。

深圳では経済特区の外の最低賃金を、1996年の時点で310元に定めている。おそらく上記の月300元未満の労働者は、試用期間で見習工あつかいであったと思われる。あるいは臨時雇用者の可能性も否定できない。前述の蘇南地区でも賃金水準は、一般労働者については最高で月900元、雇用されたばかりの労働者は200元と、かなり差が開いている（熊谷ほか [2000: 86]）。

このような雇用の背景には、正式な契約書を交わさないまま、個人的な紹介で雇用が決定されるという事情が存在する。このため出稼ぎの女工たちは、季節変動の大きい委託加工生産の現場で、雇用の調節弁の役割を果たすことになる。大島の無錫での調査でも、出稼ぎ労働者の雇用調整は、景気変動と明確に対応していた（大島 [1996: 123]）。しかも注意すべきは、これが雇用側の都合で調節される、という点である。本来、正式な雇用契約は、雇用者

にとっても無責任な勤務を防ぐために有効な手段であるはずだ。ところが珠江デルタの事例をみると、それを防止する装置としては、前述の罰金制度およびさまざまな保証制度が機能している。保証制度には、保証金を労働者に納めさせる（勝手な転職をすると没収する。徴収方法はさまざまで、一例をあげると毎月賃金の10%を保証金として天引きするなど）、親族や知り合いを保証人にする、出稼ぎ者の身分証や暫定居住証を雇用者に預けさせる、といった方法がある。中国社会科学院の調査では、サンプルの35.8%が保証金を納めていた。また身分証を預けた者は16.8%、親族・知人の保証人を立てたのが10.0%、出稼ぎ証明書を預けたが8.5%という結果になった（中国社会科学院 [2000: 34]）。

しかし出稼ぎ女性労働者をとりまく最大の問題として、世間の耳目を集めたのは職場の安全性の低さであった。1993年11月、深圳市の致麗工藝玩具工場の火災が発生し、84人が死亡、22人が重傷を負った。この工場は、香港資本の玩具会社が1988年に設置したもので、従業員の大多数が四川省と湖南省から出稼ぎに来ていた女性であった。火災発生時、約300人が生産現場にいたが、出入り口は1カ所を除いて鍵がかかっており、窓も鉄格子が入っていたことから、多数の逃げ遅れによる犠牲者がでた。

この事件をきっかけに、外資系企業が安全対策を怠っているとの批判が、連日マスコミににぎわした。その一環として珠海市の外資合併会社（7社）への調査では、有毒ガスの含有量が国家基準の8～10倍を超えたことが伝えられた。また同市の外資系玩具会社3社で、中毒者81人、死亡者4人が記録されている（藤井 [1997: 182]）。全国総工会が1996年に福建省泉州の10カ所の製靴工場を調べたところ、ベンゼン濃度が基準値の23.3倍に達していたことが判明した（職工隊伍状況変化研究課題組 [1999: 253]）。安全度の低い作業現場でも、中小零細の外資系企業には、労働災害保険に加入しないところもあり、女工の労災をめぐる賠償訴訟が頻発している。

最後に生活空間の問題点も指摘しなくてはならない。彼女たちは工場内の寮で起居するケースがほとんどである。職工隊伍状況変化研究課題組のアン

ケート調査では、出稼ぎ農民の68.7%は寮に住んでいるとの結果がでている（職工隊伍状況変化研究課題組 [1998: 253]）。また蘇南でも95%の企業で工場の敷地内に社員寮が設けられている。珠江デルタでは、これが82.9%である（中国社会科学院 [2000: 39]）。しかし1人あたりの居住面積は5割以上が3.3平方メートル以下であった（熊谷ほか [2000: 82]）。泉州の事例では、1人あたり平均1.2平方メートルの居住空間も報告されている。広東省でも女工の個人スペースは、蚕棚式のベッドに限られていることが多い。温州のある工場では、作業場の上に板を渡して、その上を出稼ぎ農民の居住空間にしていたという。このように作業現場と居住区と倉庫を合体する「三合一」は、法的に禁止されているが、取り締まりは難航している。1997年9月12日に福建省の晋江の製靴工場で火災が発生し、死者が32人にのぼる悲劇となった。犠牲者の大半は出稼ぎ農民であったが、やはり「三合一」の環境におかれていた（職工隊伍状況変化研究課題組 [1999: 253]）。

以上の問題を、性別に注目して改めて考察してみよう。まず労働時間の長さであるが、男性の出稼ぎ労働者と比較した場合、それほどの差異は認められない。朱の調査では、私営企業と外資系企業で働く労働者（うち70%が出稼ぎ）を、男女別に労働時間ではかると、男性は週平均50.24時間であるのにたいし、女性は47.15時間とやや短めである（朱敏 [1998: 44]）。

いっぽう賃金格差については、性差が確認できる。まず出稼ぎ女工を検討する前に、中国全体の男女の賃金を比較しておこう。1994年の時点で企業に勤める男性を100とした賃金指数では、女性の賃金は87である。行政機関など非経済組織では、この女性の賃金比は97まで上昇する。これは市場メカニズムの働く場ほど、性差による賃金格差が大きいということがわかる。

それでは市場化の最前線におかれた出稼ぎ労働者のなかでは、性差はどのくらい賃金に反映されているのであろうか。まず広域を対象にした全国総工会の調査から、農村からの出稼ぎ労働者を月収300元以下の低所得グループと、800元以上の高所得グループに分けて、それから各グループの男女比を確かめた。すると300元以下のグループでは女性が44%であったのにたいし、

800元以上のグループではわずか8.9%であった（職工隊伍状況変化研究課題組 [1999: 252]）。中国社会科学院の調査でも、男性の賃金の方が高い。毎月の賃金が500元未満の水準では、女性の比率が大幅に男性を上回っている。ところが500元以上になると、男性の比率が明らかに高くなるのである（中国社会科学院 [2000: 36]）。

上海市街区の出稼ぎ労働者を対象にした嚴らの研究でも、よく似た結果が得られる。これによれば、男性の月収は女性の1.45倍になった。つまり女性の月収は男性の7割弱だったのである。しかも業種別分析では、製造業、建設業、商業、サービス業のすべてにおいて、性差が月収にたいして有意という結果が出た（嚴・左・張 [1999: 42, 47]）。さらに朱の私营・外資系の調査でも、男性の平均月収が734.2元であったのにたいし、女性のそれは667.8元である。この調査対象の62%がボーナスを受け取っていたことから、これを含めると男性の平均値は873元、女性は751元になる。つまり女性は男性の75%程度の賃金水準であった。この格差は、賃金水準が下がるほど顕著になるという（朱敏 [1998: 45]）。

ただし性差による賃金格差を論ずる際には、建設業に従事する男性の高賃金を考慮しなくてはならない。この業種がほぼ男性で占められることが、性差の格差を広げている。また職位の違いも、賃金格差に影響を及ぼしている。珠江デルタのライトン社を例に、職位を上から順にみると、工場長と工場長補佐は香港人男性、現場監督と職工長は全部で10人おり、いずれも広東人男性である。これ以下の職位に、初めて女性が登場する。13人の上級生産ライン責任者は、9人が女性、4人が男性であった。その下の17人の生産ライン長では、女性13人、男性4人の構成になっている。一般生産ライン工は395人で、全員が女性であった（Lee [1998: 117]）。

安全基準や劣悪な生活環境は、どちらにも共通する現象である。ただし女性の場合は、母性保護という要素を考慮する必要がある。職工隊伍状況変化研究課題組の報告では、女性の出稼ぎ労働者にたいする母性保護については、国有企業の方が非国有企業に比べて待遇がよいという。これによれば、国有

企業に雇用された出稼ぎ女性のうち、71.2%が「月経」、「妊娠」、「出産」、「乳児」の時期に特別な保護を受けている。しかし郷鎮企業や民間企業の場合は、出稼ぎ農民のうち未婚の女性をもっぱら雇用するため、事実上、母性保護の負担を免れている。上記の報告では、ある地方の調査結果として、結婚適齢期に達した後も契約を継続できた者は35%であり、工場のなかには妊娠すれば解雇するとの規定を設けているところもあったという（職工隊伍状況変化研究課題組 [1999: 254]）。

より明確に性差が確認できるのは、出稼ぎの動機と将来展望に関してであった。朱の調査では、出稼ぎの目的項目の順位は男女とも同じで、首位が「技術の獲得」、次が「もっと金銭を稼ぐ」と「見聞を広める」であったが、その比重が男女で異なっていた。「もっと金銭を稼ぐ」の回答は、男性の比率が女性よりも高かった。女性37.4%にたいし、男性は49.3%であった。いっぽう「見聞を広める」という動機が相対的に強いのは、女性であった。この回答は、男性27.2%にたいして、女性が32.8%という構成になっている。朱はこの原因を、男性には「家族を養う」という意識が強いが、女性にはその圧力が弱いことに求め、これを女性の低賃金を促進する要素とみなした（朱敏 [1998: 43]）。

蘇南地区の事例でも、女性労働者は「知識を増やすこと」（69.7%）や「技術を学ぶこと」（52.1%）、「自分のお金が必要」（43.6%）を出稼ぎの主要な目的としてあげている（熊谷ほか [2000: 77]）。珠江デルタの調査では、80人の出稼ぎ女性のうち「自己実現または楽しみを求めて」と答えた者が43.3%と最多数を占めている。以下、「金銭が目的」（18.8%）、「（故郷の家で）人手が余っていたから」（17.5%）、「孤独から友人を求めて」（7.5%）、「農業または親の支配から逃れたい」（3.8%）という結果がでた（Lee [1995: 85]）。

このうち「金銭のため」に関しては、故郷への仕送り比率が高いことから⁽¹⁷⁾、男性と同じく家計を助ける意識の表れとも考えられる。事実、仕送りは家族の出費や兄弟の学費にあてられることがある。しかしその内容を検討すると、結婚資金を貯めるという機能が大きな比重を占めており、これは最終的には

自分の支出に結びつく。

それを裏づける材料として「自己実現」が、蘇南のケースと同様に、自分の村とは違う世界を見たいというものや、親の決めた相手と結婚する前に恋愛をしてみたい、あるいは結婚資金を自分で貯めて、相手の選択肢を広げたい、という内容を含むことを指摘しておきたい。彼女たちは必ずしも生活資金の獲得のために、出稼ぎをしているのではないのである。

もし家計を支えるための戦略として、出稼ぎがなされているのであれば、実家は出稼ぎを奨励するはずである。しかし実際には、家族が最初から出稼ぎに賛同する可能性は低い。珠江デルタの59人を対象にしたアンケートでは、家族が出稼ぎに反対しなかった者は25.4%にとどまった。52.6%は親を説得して出稼ぎに来ており、残りの22%は反対を押し切っている(Lee [1995: 89])。

この結婚資金の確保という項目から、彼女たちの多くが製造業での就業を選択した理由のひとつをうかがい知ることができる。商業などサービス業と比べて、工場労働は「堅気の仕事」として認知されており、未婚の女性が就業してもかまわない職種として正当に世間で認知されているからである。これは社会主義計画経済のもとで、工場労働にたいする良いイメージが成立していることも作用していると思われる。

もっとも彼女たちの最終目標は、必ずしも結婚ではない。その証左として、彼女たちの将来計画があげられる。前述した調査は、いずれも将来の自分のビジョンとして、「自分のビジネスを興す」、「自営業主になる」が、「結婚する」を大きく上回っているのである。リーのアンケート対象の出稼ぎ女工65人では、35.4%が「ビジネス」と答えた。これは2位の「結婚」(16.9%)を大きく上回っていた(Lee [1995: 177])。彼女たちの強いビジネス・マインドの理由については、分析材料が少ないため、確実なことはいえないが、都市部で女性の就業が当然視されてきたことと無縁ではあるまい。

輸出加工区で獲得した現金と情報をもって故郷に帰る女工は、村の若い女性に新しい世界を示すモデルでもある。彼女たちは、しばしば村から新たな出稼ぎ女工の集団を引率して、自分の勤め先の工場に紹介する役割を担って

いる。またベテランの出稼ぎ女性のなかには、技術と資本と情報を携えて、故郷に自分の店や工場を開く起業家も出現した。出稼ぎ女性労働者は、経済のグローバル化のなかで低廉かつ従順な労働力として機能する面と同時に、市場経済を中国の農村により深く浸透させるパイプ役の顔をあわせもつのである。

第3節 産業空洞化と女性労働力

1. 香港製造業の対外流出

前節の広東における出稼ぎ女工の増大は周辺地域の女性に影響を与えずにはいられなかった。とりわけ広東省に隣接する香港には大きな衝撃となった。1970年代末に中国で実権を掌握した鄧小平は、改革開放路線の一環として外資導入を奨励、華人・華僑資本の誘致を促進するため、広東省と福建省に四つの経済特区を設置した。

同時期、香港の製造業は、地代と人件費の上昇という2方面からのコスト圧力に喘いでいた。とくに製造業の人件費は1975年から急激に上昇した。

中小零細企業の多いアパレルや皮革製品、電子電器の組立て工程は、人件費削減のため、すでに1980年代前半に、フィリピンやインドネシア、カリブ海諸国にまで工場を移転していた。しかし製造業の空洞化につながるほどの海外流出は、広東省の対外開放によって、1980年代後半から初めて現実のものとなった。これには中国の対外開放政策が安定したことに加え、1983年10月から通貨防衛のため米ドルとのペッグ制を導入した⁽¹⁸⁾ことが影響していた。1985年9月のプラザ合意から始まる米ドル安に連動して、香港ドルは安値に転換、通貨切上げを実施した韓国や台湾とは反対に、輸出主導の需要が急増した。1986年の人民元の切下げで、中国での生産コストはさらに低下した。

こうして1980年代後半から、人件費にもっとも敏感に反応する労働集約型の製造業が、いっせいに香港から中国へと工場を移転したのである。その結果、広東省は急速な経済成長を遂げ、「華南経済圏」あるいは「グレーター香港」と呼ばれる香港経済との連携に組み込まれた。同時に香港側では製造業のリストラが進んでいった。GDPに占める製造業のシェアの減少は、図2のように1990年代から加速している。またシェアだけでなく生産額でも、製造業は1992年からは減少に転じた（表7）。こうした製造業の縮小傾向は、就業者比率についてもみることができる⁽¹⁹⁾。

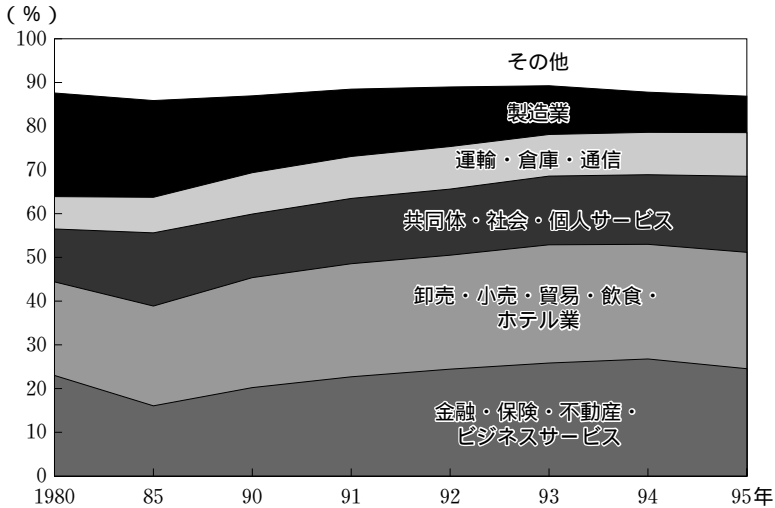
製造業における従業員数の5年ごとの変化をみると、1980年から1985年には4.8%の減少にとどまっていたが、1985年から1990年にはマイナス14%を記録、1990年から1995年にはマイナス47.1%と5年間でほぼ半減するほどのスピードを増した。この結果、1987年に87万人にも及んだ製造業の就業者数が、10年後の1997年には31万人と約3分の1弱に減少したのである。2000年現在では、製造業の就業者数は22万6000人あまりで、就業者比率も9.9%と1割を下回っている。

このような産業構造の激変は、高成長のために表面化することがなかった。拡大する経済のパイが、労働者のリストラ対策として有効だったからである。事実、1970年代末からの香港の失業率は、きわめて低い水準にとどまっていた。とりわけ華南への生産地移転が本格化した1980年代後半には、中国大陆の好景気の影響もあって、失業率は2%を割り込み、完全雇用状態が出現した。

この時期の労働問題は、製造業の雇用吸収力の減少などではなく、むしろ労働力の供給不足であった。香港政府はこれに対応すべく、当時難民キャンプに収容されていたベトナム人ボートピープルの雇用を許可した。また1989年から政府は、技能工や作業員を海外から輸入するプログラムを実施していた。

1987年からは、比率ではなく製造業部門就業者の絶対数が減少しはじめたが、これらは拡大するサービス産業に吸収されたと解釈された。中国の改革

図2 産業別GDPシェア



(注) 1993～95年のその他数値は、合計からのマイナスによる。

(出所) 1980～92年については、Industry Department, *Hong Kong Manufacturing Industries*, 1996, p.21.

1993～95年については、do., *Hong Kong Monthly Digest of Statistics*, August 1997, p.151.

表7 産業別GDP

(単位：100万香港ドル)

	1980	1985	1990	1995	1999
金融・保険・不動産・ビジネスサービス	30,938	40,739	113,127	249,391	267,017
卸売・小売・貿易・飲食・ホテル業	28,762	57,943	140,722	270,521	282,194
共同体・社会・個人サービス	16,248	42,511	81,328	176,808	245,647
運輸・倉庫・通信	9,922	20,629	52,927	101,357	108,957
製造業	31,806	56,192	98,352	84,770	65,767
その他	16,775	35,860	72,990	133,264	169,781
全産業	134,451	253,874	559,446	1,016,111	1,139,363

(注) 95年と99年のその他数値は、合計からのマイナスによる。

(出所) 1980～92年：Industry Department, *Hong Kong Manufacturing Industries*, 1996, p.21.

1993～95年：Hong Kong Monthly Digest of Statistics, August 1997, p.151.

開放の進展とともに、香港は対中貿易金融センターへと変身しており、これに関連するサービス産業の労働需要が拡大していた。1987年から1996年の間に製造業から54万人の雇用が減少したが、同時に「流通・貿易・飲食業・ホテル業」で40万人の新規雇用が発生した。これに「金融・保険・不動産・ビジネスサービス」部門の18万人あまりを加えると、新たな雇用は58万人に達する。製造業の雇用減を補ってあまりある数値である。

事実、リストラのさなかにあった製造業の実質賃金も、1985年から1990年にかけての5年間で、9.3%上昇している。1990年代に入っても、1991年3月を100とした実質賃金指数をみると、製造業は1994年に125.6と25.6ポイント増加している。

以上のことから、工業からサービス部門へと産業構造が転換しても、香港では雇用不安が発生せず、社会的摩擦の回避に成功したかにみえた。サービス産業のシェア増大や1人あたりGDPの上昇から、製造業のリストラは先進国と同様の脱工業化過程として片づけられた。

しかし就業のミスマッチは、好景気のもとでも水面下で進展していた。その要因が産業の空洞化であることは、製造業のなかで1980年代後半に、従業員数が大幅に減少した主要業種が、アパレル、プラスチック、電子産業であったことからもうかがうことができる(表8)。これらの業種は、華南地区への生産拠点を移転した業種とほぼ重なるからである。

これにたいして、同じ製造業でも華南への生産移転が限られていた業種では、従業員数の減少は限定的である。印刷業や食品・飲料、委託加工貿易を通じた再輸出の比重が低く、中国市場での消費に向けられている。こうした業種では、香港域内の就業者数は、ほとんど変化しないか、緩やかながら増加する傾向にある。印刷業の就業者数は、1985年の3万人あまりから1995年には4万5000人弱と10年間で47%の増加を示した。また食品・飲料については、1995年の従業員数は、1985年時点と同様2万1000人あまりであった。つまり華南へ生産拠点を移転した業種に関しては、1980年代後半から香港域内の雇用が激減し、そうでない業種は雇用規模が安定していたのである。

表8 製造業の就業者数の変化

(単位:人)

	1960	1970	1980	1985	1986	1987	1988	1989
アパレル	51,918	158,025	275,818	292,789	299,932	298,377	286,659	274,732
印刷	8,784	18,397	26,449	30,385	32,134	33,702	34,486	36,414
電子	183	38,454	93,005	86,115	103,796	106,835	109,677	99,455
紡織	54,759	77,057	8,812	65,906	70,714	75,118	71,967	73,504
金属	18,515	35,565	62,751	47,875	50,277	49,699	49,317	45,751
プラスチック	18,131	70,958	86,314	84,686	89,447	83,829	72,412	63,557
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1986～95年 の増減	1986～95年 の増減率
アパレル	251,746	224,925	186,607	167,273	137,287	111,917	-188,015	-62.7%
印刷	37,487	38,118	38,497	40,918	42,621	44,790	12,656	39.4%
電子	85,169	71,466	60,653	53,591	45,896	44,078	-59,718	-57.5%
紡織	68,638	62,004	53,340	43,706	35,854	28,194	-42,520	-60.1%
金属	41,780	38,995	33,927	27,980	25,729	22,281	-27,996	-55.7%
プラスチック	53,137	41,522	35,347	27,516	19,867	15,997	-73,450	-82.1%

(出所) Hong Kong Industry Department, *Hong Kong's Manufacturing Industries*, 1996, p.42より作成。

さらに同一業種内であっても、委託加工による中国と香港の分業によって、製造業の必要とする人材が質的に変化した、という点にも注意する必要がある。労働集約型の生産工程は人件費の安い中国に移動し、香港には原料・部品の調達や海外へのマーケティング、デザインや企画といった統括機能が残された。したがって香港域内では製造業においても、ブルーカラーの需要が低下し、代わってホワイトカラーが必要とされるようになったのである。

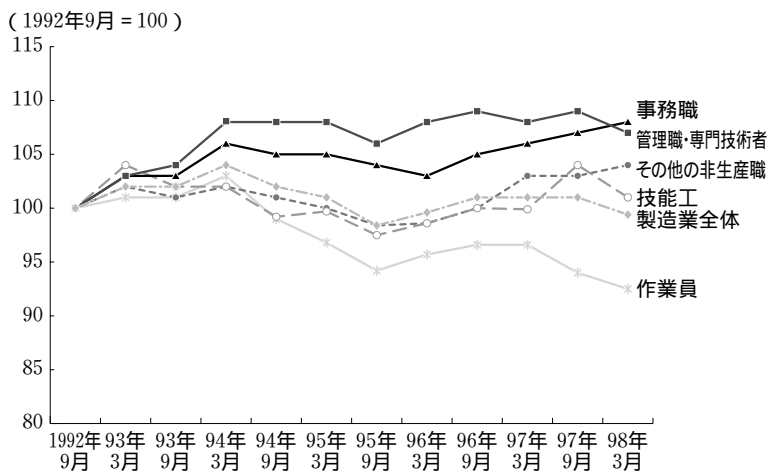
製造業の実質賃金を全体でとらえると、1997年まで1992年水準の賃金⁽²⁰⁾を維持しているようにみえるが、製造業を職種別に分けて、同期間の実質賃金の変化を観察すると、ホワイトカラー層が上昇しているのにたいし、生産現場の作業員は逆に下落する傾向にある(図3)。

そこで華南地区への移転の大きい業種について、ブルーカラー層の実質賃金の変化をみてみよう。代表的業種であるアパレル産業では、1985年から

1998年3月までの期間に、1992年9月を100とする実質賃金指数は1985年の108.6から1995年には90.3まで下落、さらに1998年3月には85.6にまで落ち込んでいる。また衣類の一部が含まれる編物産業でみると、1992年9月を100とする実質賃金指数は、1985年には112.6あったものが、10年後の1995年には95.5に切り下がっている。

1980年後半からの好況によって表面化しなかったものの、華南への生産拠点の移動は、香港域内で同一職種の賃金を抑制し、リストラを促進したといえよう。労働力不足はもっぱら、華南への移動が不可能な建設現場や地元サービス産業、あるいは製造業でも管理職や専門技術者の世界で発生していたのである。

図3 実質賃金の指数変化



(出所) Census and Statistics Department, Hong Kong SAR, *Half-yearly Report of Wage Statistics*, 各年版より作成。

2. 女性労働者の雇用不安と賃金変化

(1) 女性の雇用不安

こうしたリストラによって、もっとも打撃を受けたのは、中小企業の女性生産職であった。とくに電子・プラスチック産業では、女性労働者の減少率が男性よりも高い。プラスチック産業においては、1987年の就業者数を100としたときに1995年のそれはわずか18にまで減少した。ところが男女別にみると、男性の1995年の数値は1987年にたいし、22である。いっぽう女性は14.8にまで落ち込んでいる。電機・電子では同様の数値が男性32.9、女性24.7で、やはり女性の減少率の方が大きい。またアパレル産業においても、女性の実質賃金の減少幅は、男性のそれよりも大きいことがわかる(表9)。香港中文大学が香港女性協会(Hong Kong Federation of Women)から受託した調査⁽²¹⁾によれば、彼女らの転職が同業の男性労働者に比べて、困難だったことは明らかである(表10)(Chiu and Lee [1997: 13])。

しかも製造業にとどまることができた者でも、その職が安定的であったとはかぎらない。多くの女性労働者は、工場閉鎖や注文不足によって、別の工場に転職を余儀なくされている。上記の報告書では、1995年の調査時点で、過去5年間のうち一度でも職場の工場が変わった者は半数以上(52%)、2回以上の者は37%弱にのぼる。職場変更の理由としてもっとも多かったのは、中国への工場移転(33.3%)であり、華南経済の影響が大きかったことを裏づけている。その他の主要な理由は、工場閉鎖(20.3%)と仕事の減少(15.9%)で、非自発的な転職であることがわかる。製造業で雇用を維持した者のうち、生活が向上したと回答した女性は12%弱にすぎないのである。しかし他産業への転職は容易でなく、これに成功した女性は7人に1人(14.5%)の割合でしかない。その限られた転職先は、すべてサービス産業である(Chiu and Lee [1997: 16-17])。

しかしサービス産業の範囲は広範であり、その内容と労働条件には大きな

表9 男女別の日給の変化（1992年固定値，実質ベース）
（単位：香港ドル）

		1987	1995	1987～95年 の増減率
アパレル	男性	256.6	225.9	- 12.0%
	女性	214.7	184.2	- 14.2%
	合計	222.0	189.7	- 14.5%
	女 / 男	83.7%	81.5%	
綿紡織	男性	249.3	242.5	- 2.7%
	女性	212.9	203.1	- 4.6%
	合計	231.1	225.9	- 2.3%
	女 / 男	85.4%	83.8%	
編物	男性	249.3	230.6	- 7.5%
	女性	225.6	170.8	- 24.3%
	合計	231.1	182.6	- 21.0%
	女 / 男	90.5%	74.1%	
電子	男性	229.3	265.3	15.7%
	女性	189.2	181.1	- 4.3%
	合計	198.3	197.6	- 0.4%
	女 / 男	82.5%	68.3%	
金属加工	男性	258.4	282.6	9.4%
	女性	163.8	164.5	0.4%
	合計	216.5	260.6	20.4%
	女 / 男	63.4%	58.2%	
製造業全体	男性	267.5	288.9	8.0%
	女性	198.3	184.2	- 7.1%
	合計	220.2	220.4	0.1%
	女 / 男	74.1%	63.8%	

（出所） Chiu and Lee [1997: 9]

差がある。ここでは朱炎の分類にしたがって，香港のサービス産業を4種類に分ける。第1は「生活のためのサービス業」（卸売・小売・飲食・ホテル），第2は「社会のためのサービス業」（個人や団体が行うサービス，政府も含む），

表10 製造業労働者の雇用変化（男女別）
（単位：人，カッコ内％）

現在の雇用状況	男性	女性	総計
製造業で正規雇用を維持	278 (55.7)	141 (27.9)	419 (41.7)
他産業に転職	129 (25.9)	73 (14.5)	202 (20.2)
正規雇用を断念	28 (5.6)	156 (30.9)	184 (18.3)
正規雇用に就けず	64 (12.8)	135 (26.7)	199 (19.8)
合 計	499 (18.4)	505 (57.6)	1,004 (100.0)

（出所）Chiu and Lee [1997: 13] より算出。

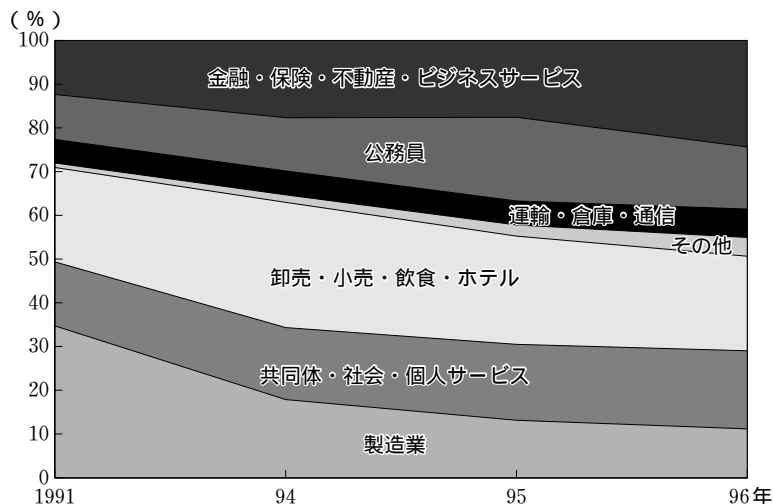
第3は「貿易と関連するサービス業」（貿易・輸送・倉庫・通信），第4は「ビジネスのためのサービス業」（金融・保険・不動産・商用サービス）とする（朱炎 [1997: 37]）⁽²²⁾。

それぞれの雇用をみると，第3と第4の「貿易関連サービス業」と「ビジネス・サービス業」が大幅に雇用を拡大したのにたいし，「生活サービス業」と「社会サービス業」の雇用拡大は微増にとどまった。1980年代から1990年代にかけての経済成長は，中国をはじめとする海外市場に依存しており，サービスのなかでも貿易と国際金融が成長の牽引車だったからである。1991年からの求人数を，産業別に図4に示したが，製造業の求人数激減に加え，「生活サービス」が減少傾向，「社会サービス」も頭打ちである。

前述の香港中文大学の調査から，製造業から転職した女性労働者の事例をみると，「流通・飲食・ホテル業」に吸収された者が25%と最も多く，これに続いて「共同体・社会・個人サービス」で24%である。成長の柱である「金融・保険・不動産・ビジネスサービス」は第3位（18%）にとどまっている（朱炎 [1997: 19]）。つまり女性労働者が製造業からサービス産業に転職した場合，その受け皿となるのは雇用吸収力の弱い「生活サービス業」と「社会サービス業」だったのである。このことから，製造業から女性が転職する受け皿は，1990年代に入って縮小していることがわかる。

それでは「生活サービス業」や「社会サービス業」で，リストラされた女性たちはどのような職種につくのであろうか。上記の調査では，ファース

図4 産業別求人数シェアの推移



(出所) Census and Statistics Department, *Hong Kong Monthly Digest of Statistics*, August 1997, FA11.

ト・フードやコンビニなど店舗の売り子、レジ係、レストランの皿洗い、クリーニング店、ゴミ清掃作業が具体例としてあがっている。また呂・黄 [1995: 19] には、美容院で清掃など雑用係となった事例が紹介されていることから、これらの職種の賃金水準を算出してみた(表11)。

この表からも明らかなように、製造業と比較して「生活サービス業」や「社会サービス業」の雑用係が、高い賃金水準にあるわけではない。このことは、労働組合によるファースト・フード店とスーパー・マーケットおよびコンビニにおける賃金調査⁽²³⁾からも裏づけることができる(表12)。これらの職種の平均時給は約20香港ドル(日本円で280円程度)であるから、仮に毎日8時間労働を30日間、休みなしで続けた場合でも、4800香港ドル(日本円で6万7200円)という生活保護レベルの収入しか手にできないのである。

しかも転職に成功した者でも、その仕事を継続できるとはかぎらない。図5に示したように、製造業からいったんは他産業に転職しながら、正規雇用

表11 名目賃金の変化(月額)

(単位: 香港ドル)

	1994	1995	1996	1997	1998
1. 製造業					
アパレル	5,642	5,980	6,136	6,422	6,006
プラスチック玩具	<u>4,275</u>	<u>4,050</u>	3,770	n.a.	n.a.
電子	<u>6,425</u>	<u>6,075</u>	<u>6,450</u>	<u>5,375</u>	<u>7,075</u>
綿紡織	5,746	6,448	6,864	7,488	7,826
プラスチック(玩具除く)	4,862	5,174	5,450	5,564	6,916
2. サービス産業					
卸・雑用	5,184	6,110	6,855	6,561	6,936
小売・雑用	5,696	6,543	6,962	7,007	7,286
職種別					
中華料理店・雑用	5,441	5,821	6,027	5,983	6,776
中華料理店・皿洗い	6,168	6,344	6,322	6,448	6,981
同上・野菜洗い	5,965	6,193	6,468	6,785	7,361
銀行・雑用	6,215	6,492	7,723	7,720	7,765
清掃業・清掃員	3,994	4,373	4,397	4,561	5,008
美容院・雑用	4,465	5,388	4,507	5,526	6,942

(注) 下線の数値は出所資料に基づき、1カ月当たりの就業日数を25日で計算。その他は26日で計算。

(出所) Census and Statistics Department, Hong Kong SAR, *Half-yearly Report of Wage Statistics*, 各年版より作成。

から外れた者も少なくない。また正規雇用を断念した理由をみると、男性の場合、「定年退職」(30.8%)、次が「健康」(19.2%)であったのにたいし、女性には「育児」が最大の理由(51.1%)で、「定年退職」(12.3%)、「健康」(7.7%)、「家族の世話」(6.5%)がこれに続く。

この「正規雇用の断念」について注意すべきは、不本意で選択したのか否か、という点である。当初の調査結果からはわからないが、後日に面談を行った女性40人については、全員が就業する意思を表明したという(Chiu and Lee [1997: 16])。上記の女性労働者についても、家事労働の負担と職場条件の悪化が重なって、労働市場から退場したとみるべきであろう。

彼女たちにとって問題は、転職の可能性のあるサービス業が、夜間や休日

表12 サービス産業の時給
(単位：香港ドル)

	最高	最低	平均
ファースト・フード			
大快活	22.0	17.0	19.5
大家楽	22.0	17.0	18.6
マクドナルド	19.0	13.0	15.1
マキシム	25.0	16.0	18.3
ケンタッキー・ フライドチキン	25.0	15.0	17.8
スーパー・マーケット			
恵康	24.0	18.0	21.5
百佳	22.0	18.0	20.6
KK	21.0	18.0	19.3
華潤	22.6	20.0	20.5
コンビニエンス・ストア			
セブン・イレブン	25.0	21.0	22.7
OK	22.0	20.0	20.6

(注) 最高 = もっとも賃金が高い店舗の時給。

最低 = もっとも賃金が高い店舗の時給。

平均 = すべての店舗の平均時給。

(出所) 香港職工会連盟。

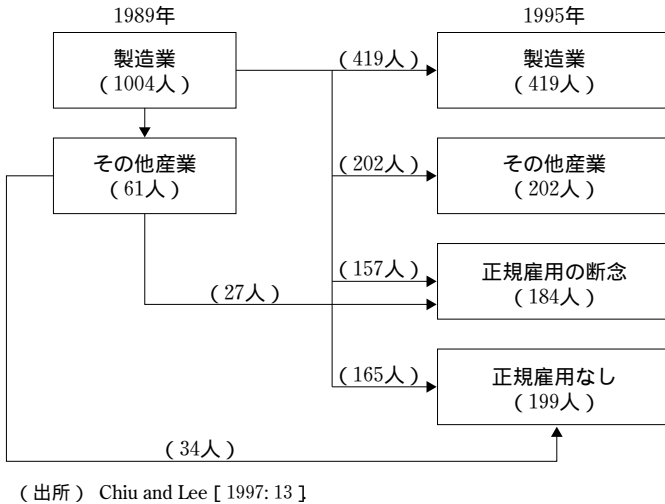
出勤を必要とする業種に集中していることにある。また多くの面談者は、工場で熟練労働者としての地位を確保し、家計の担い手の一人だった記憶を捨てていない。このため、サービス産業での雑用係や無職の状況には、地位の低下と喪失感をもつようになっている。

(2) 就業女性の新貧困層への転落

前述したように、香港では1997年のアジア金融危機の前から、女性の貧困化が進展していた。従来、福祉の弱い香港では、就業することが最大の生活防衛であった。ところが正規雇用の喪失を契機として、就業しながらも合理的な生活水準を達成できない就業貧困世帯が誕生する。

アトキンソンの定義にもとづき、就業貧困線を「賃金中位」(メジアン)

図5 製造業から転出した女性労働力の吸収先



の2分の1以下に設定すると、すでに1991年には「就業貧困人口」は21万5000人で、就業人口の7.78%を占めていた。この人数は1993年に18万3000人にまで下落したものの、1997年には30万6000人に増加し、就業人口の9.83%を占めるにいたった。アジア金融危機後、この傾向はさらに進み、1998年の就業貧困人口は31万8000人に増加し、1993年時点と比較すると5年間で73.8%拡大したのである(莫[1999: 221])⁽²⁴⁾。同じく1993年から1998年にかけての就業人口全体の増加率は18.7%であるから、就業者中の貧困層はその4倍のスピードで拡大したことがわかる(香港天主教正義和平委員会HP, 2000年6月16日)。

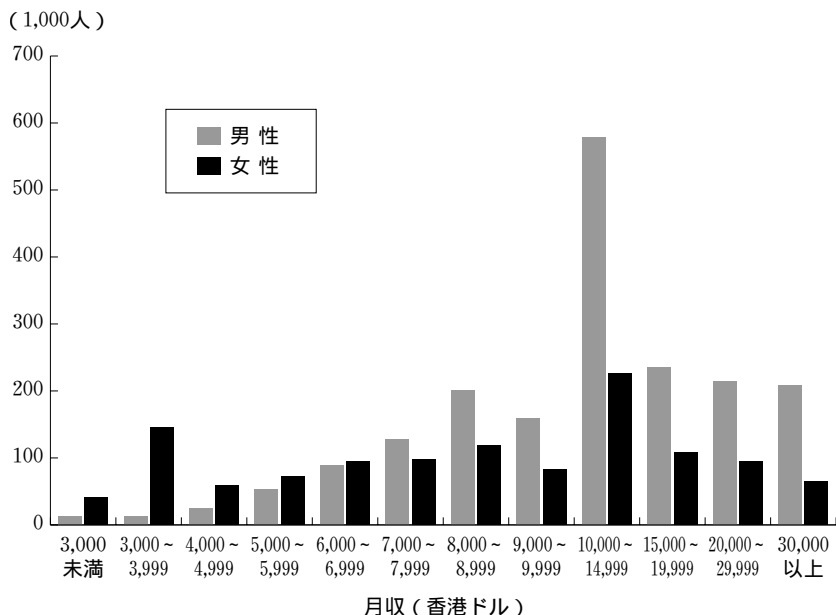
こうした「就業中の貧困」は、主として女性の問題であった。1997年第3四半期において、就業中の貧困人口は約30万人に達したが、うち女性は25万人で、男性は5万人足らずであった。つまり女性が「就業貧困層」の83.3%を占めているのである。また同時期の女性就業者数が121万人であることから、女性の場合、就業しながら貧困線に陥った比率は21.2%で、就業女性の5分の1にも達することがわかる。これにたいして男性は就業者数191万人

にたいしてであるから、就業貧困率は2.6%にすぎない(図6)。

女性の収入が少ないのは、家事労働に携わるためにパート労働をするため、あるいは教育レベルが男性よりも低いためとも考えられる。しかし香港の女性の労働時間は決して短くはない。前述したように香港はイギリス植民地時代から自由放任を掲げていたため、労働者の勤務時間に関する法的規制が皆無に等しい。パート労働の定義は国によって異なるので、ここでは読者の実感に合うように、日本で使用される「週ごとの労働時間が35時間未満の雇用者」(労務安全情報センター)をパート労働の目安として考えよう。

1997年の第3四半期の香港において、この条件にあてはまる女性は14万8800人で、女性就業者の全体に占める比率は12.3%であった。言い換えれば87.7%の女性は、週に35時間以上という日本の正規従業員にほぼ匹敵する労

図6 香港における男女別収入階層(1997年第3四半期)



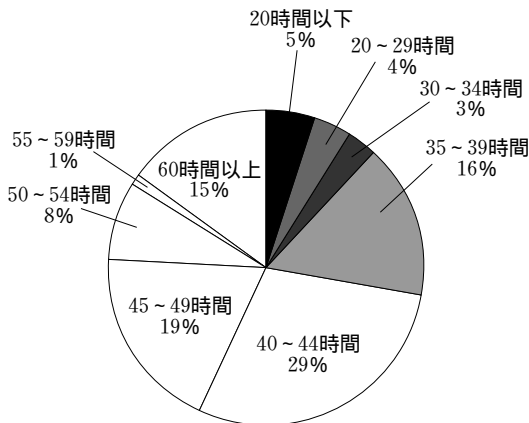
(出所) 莫 [1999: 222] (原典は香港社会保障学会『減貧季刊』第3期, 1998年3月)。

働をこなしているのである。これを仮に週5日の8時間労働の計算にもとづいて、週40時間以上の勤務を行う女性に条件を引き上げても、その比率は72%と大半を占めている。したがって男性と比較したときの女性の賃金水準の低さの主要因を、勤務時間の短さにするのは難しい(莫[1999: 221-225])(図7)。

次に考えられるのは、業種が異なるために、男女の格差が出るという可能性である。しかし、すでにアパレルと電子では女性の賃金水準が男性より低いことを明らかにした。表13は、より大きな産業分類で生産職と管理職・技術職の2グループから、男女の賃金格差を示したものである。この表からわかるように、生産職の方が管理職・技術職よりも格差が大きく、かつ金融を除く全産業で女性の賃金の方が下である。生産職の場合、女性の賃金は男性の56%にしか相当しない。他のアジア諸国では、フィリピン61%、韓国54%、バングラデシュ42%という数値があることから、香港は韓国とほぼ同じ水準といえよう(石井[1999: 72])。

とくに注目に値するのは、前述した二つのサービス業での格差である(表

図7 週単位の就業時間別にみる女性の就業人口比率(1997年第3四半期)



(出所) 莫[1999: 223](原典は香港社会保障学会『減貧季刊』第3期, 1998年3月)から作成。

表13 男女別の被雇用者の平均日給および月給（1998年9月）

(1) 平均日給（生産職 管理職および専門職を除く）（単位：香港ドル）

	男性	女性	全体	女性／男性（％）
製造業	425	268	339	63
全産業	486	274	406	56

(2) 平均月給（管理職、技術職、事務その他非生産職）（単位：香港ドル）

	男性	女性	全体	女性／男性（％）
製造業	12,524	10,909	11,693	87
貿易ほか	12,760	11,030	11,833	86
運輸サービス	14,382	12,266	13,580	85
金融・保険	10,289	14,080	11,481	137
個人サービス業	7,801	5,813	6,676	75
全産業	11,936	11,168	11,573	94

（注）「全産業」は『労働収入調査統計』の「賃金総額統計」対象となった産業。

（出所）香港特別行政区政府統計処〔2001: 32 33〕

14)。「運輸・倉庫・通信産業」では男女の格差は縮小し、「流通・飲食・ホテル業」と「金融・保険・不動産・ビジネスサービス」でも月額にして2000香港ドルの差にとどまっている。これにたいして女性が多く吸収された「共同体・社会・個人サービス」での男女間の賃金格差は8000香港ドルであり、製造業の3000香港ドルを上回っている。すなわち女性労働者が製造業からサービス産業に転職した場合、男性との賃金格差は拡大する可能性が高いのである。

さらに深刻なのは求職活動を継続しながら、就職できずにいる人々である。前出の中文大学の調査では、正規雇用を確保できずに求職活動を続ける女性のうち、パートで働く者を除く完全失業者の割合は64％（73人）である。女性回答者の総数は505人であるから、この調査における女性の失業率は14.5％にもものぼる。同時期の政府統計によれば、社会全体の2.7％であるから、この分野の女性労働者失業が、とくに深刻であったことは明白であろう。

香港の場合、国民健康保険や厚生年金などの公的社会保険制度が存在しな

表14 男女別賃金格差（月収）

（単位：香港ドル）

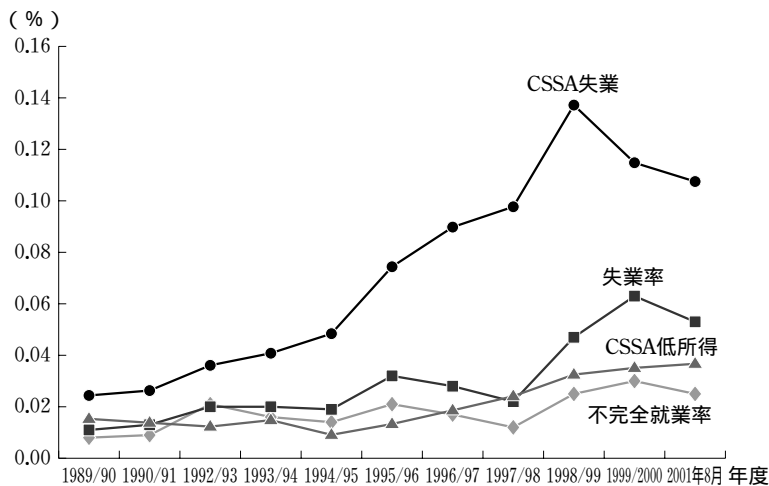
		1986	1991	1996	1997	1998	1999	2000
製造業	男	3,000	6,000	10,000	10,000	11,000	11,000	11,000
	女	1,900	4,000	6,800	7,000	7,500	7,500	7,000
建設業	男	3,000	6,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	女	2,200	5,500	9,500	9,500	10,000	9,500	9,500
流通その他	男	3,000	6,000	10,000	11,000	11,000	11,000	11,000
	女	2,100	5,000	8,000	8,000	8,200	8,000	8,000
運輸・倉庫・通信 産業	男	3,500	6,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	女	2,900	6,000	9,500	10,000	10,000	10,000	10,000
金融・保険・不動産 ビジネスサービス	男	3,900	8,000	13,000	15,000	15,000	14,000	15,000
	女	3,200	6,500	11,000	12,000	13,000	12,000	13,000
共同体・社会・個人 サービス	男	3,600	7,600	13,000	14,000	15,000	15,000	15,000
	女	2,700	4,800	7,500	7,600	7,500	7,000	7,000
全産業	男	3,000	6,000	10,000	11,000	12,000	15,000	12,000
	女	2,000	4,500	8,000	8,500	9,000	8,500	8,500

（出所）香港特別行政区政府統計処 [2001: 52]

いため、失業あるいは退職したとたんに定期的な収入源は消滅する⁽²⁵⁾。唯一の公的扶助は、CSSAと略称される資格審査付きの生活保護制度である。正式名称は「総合社会保障援助計画」(Comprehensive Social Security Assistance Scheme)で、資産をもたない低所得者に生活費を支給する。1997年度の平均は、単身者の場合3250香港ドル、4人家族の場合は1万740香港ドルが支給された。受給の理由としては、(1)高齢者、(2)障害者、(3)傷病者、(4)母子(父子)家庭、(5)失業者などに分類されている。

興味深いことに、従来は高齢や障害、傷病を理由にする受給者がもっとも多く、1993年時点では85%を占めていた。ところが1990年代に入ると、好景気であったにもかかわらず、失業を理由とする受給者が急増した(図8)。1994年度のCSSA受給者に占める失業者の割合は、4.8%であったが、1997年度には9.8%に上昇し、1998年度には13.7%にも達した(香港特別行政区政府統計処 [1999: 289])。また国勢調査でも、1991年には2%台であった失業に

図8 失業率の推移と失業によるCSSAの支給件数の比重



(出所) 香港政府社会福利署インターネットサイト, 2001年11月20日アクセス。

よる生活保護者の割合が、1996年3月に9%近くまで上がり、1998年9月には12%にまで拡大したことから、同様の傾向がうかがえる (Social Welfare Department [1998: Annex 5])。前出の表3に示したように、1997年までの失業率は、おおむね2%と完全雇用に近い状況にあった。それにもかかわらず、失業を理由とする生活保護の受給者が拡大したのは、アジア通貨危機の前から労働市場における受給のミスマッチが発生していたことを示唆しているといえよう。

このミスマッチによって、好況下においても、中小製造業企業に従事する女性と男性中高年はリストラ圧力に晒された。1997年のアジア通貨危機により、この動きは中小のサービス部門にも広がった。このような状況下では、雇用の確保だけでは最貧困層の増大を防ぐことはできない。企業内で医療保険や年金が確立しているのは、大企業と政府関係機関に限られ、しかもホワイトカラー層向けのものが多い。それ以外の職場では、貯金と家族の支援に生活を依存して、リストラや退職期を乗り切るほかない。

ところで高齢者の場合、家族の支援は今後先細りになることが予想される。香港では日本を上回る速度で少子化が進行している。合計特殊出生率は、すでに1998年に0.98と1を切るまでに低下しており、少子化に悩む日本のそれを下回っている。そのいっぽうで1998年の平均寿命は、男性77.2歳、女性82.6歳と、アジアでも有数の高水準に達している。

ところが政府の移民局が作成した中国大陆からの新移民用の手帳には、家族計画の紹介箇所がある。この手帳は、香港と大陸の境界で無料配布されており、新移民に香港での生活に必要な情報を供給するためのものである。香港政府がそのなかで家族計画に言及した理由としては、中国とは異なる産児制限の不在を宣伝するというより、低所得層の多い新移民にたいする家族計画の強化の意味合いが強い。議会（立法会）での質疑応答からも、このことがうかがえる。

新移民に低所得層が多いのは、中国大陆で結婚した妻子の呼び寄せが中心だからである。香港の低所得層の男性は、香港域内で結婚するだけの財力がない場合、大陸の農村部に配偶者を得る。なお香港への呼び寄せが可能なのは、正式な婚姻届のある合法的な夫婦とその子のみであり、婚外子には居住権は認められない。以上のことから、香港の家族計画は労働力政策としての意味というより、貧困対策が主眼であるといえる。

このように、香港の産業構造の変動は、女性をサービス産業へと吸収し、その結果として新たな貧困層を生み出した。その一方で、若い世代は教育水準の上昇により、格差の少なくかつより高い給与の職種につくことができた。このため男女別と同時に、経済のグローバル化は教育水準による格差を顕著にしたのである。これは女性間の階層分化をもたらしつつある（表15）。

香港は、産業構造の転換を乗り切るためだけでなく、長期的にポスト工業化と少子高齢化に向けた政府の対応を必要としている。それには女性の現状を踏まえた、新たな社会政策が不可欠であろう。

表15 教育水準別の男女別月収

(単位：香港ドル)

		1986	1991	1996	1997	1998	1999	2000
幼稚園以下	男	2,500	4,600	7,000	7,500	7,500	7,500	7,900
	女	1,500	3,000	4,500	5,000	5,000	4,500	4,600
小学校	男	3,000	5,500	8,600	9,000	9,500	9,000	9,000
	女	1,800	3,600	5,200	5,800	6,000	5,500	5,500
中学校	男	3,100	6,500	10,000	10,000	11,000	10,200	10,000
	女	2,200	5,000	8,000	8,000	8,500	8,000	8,000
専門学校	男	5,500	10,000	17,000	18,000	18,000	18,000	18,000
	女	4,600	8,500	14,000	15,000	15,000	15,000	15,000
大学	男	8,000	15,000	25,000	29,000	30,000	26,000	28,000
	女	6,000	10,000	18,000	20,000	20,000	20,000	20,000
全体	男	3,000	6,000	10,000	11,000	12,000	11,500	12,000
	女	2,000	4,500	8,000	8,500	9,000	8,500	8,500

(出所) 香港特別行政区政府統計処 [2001: 46]

3. 新たな社会制度の模索

しかし実際に香港政府がとった対応は、弱者の最低保護を強化すると同時に、市場メカニズムに傾斜した社会政策をとることであった。ここでは深刻化する不況の影響と、香港政府の対応から、このことを論じる。

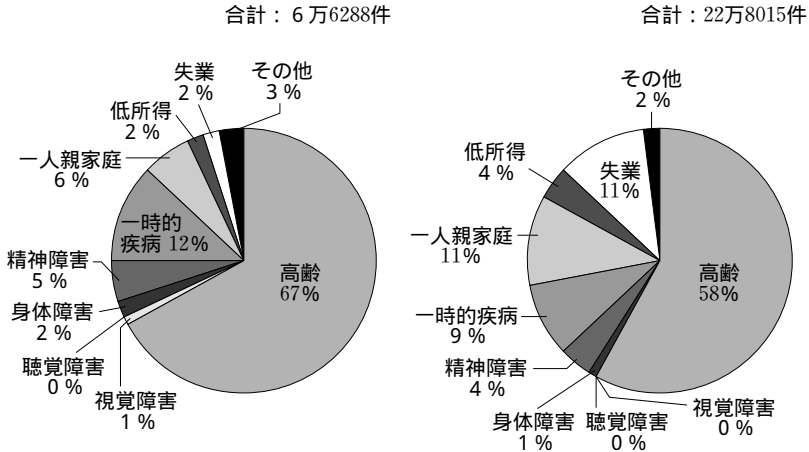
アジア通貨危機の翌1998年から香港の失業率は上昇を続け、1999年7月から12月にかけては、実質6.3%を記録した。2001年末から2002年初めにかけていったんは4.4%まで下落したものの、その後は悪化の一途をたどった。2001年7月から9月期についての政府発表は、予測値で5.3%であった。

雇用の不安が市民生活に与えた影響は、個人の破産件数の増大からもうかがい知ることができる(図9)。さらに法人も含めた破産全体を、理由別に分けてみると、1998年度には「信用借入れの超過」がもっとも多く、「雇用の不足」は10.1%にすぎなかったのにたいし、2001年4月から9月までの期間においては、「雇用の不足」が圧倒的比率(32.5%)で首位の座についている⁽²⁶⁾。

図9 CSSAの受給理由の変化

1989/90年度

1999/2000年度



(出所) 図8に同じ。

目下の雇用の悪化については、2001年10月10日、香港特別行政区の首長である董建華行政長官が発表した本年度の施政方針演説のなかで、とくに言及されている。「力をつけて、将来に投資する」と題されたこの演説のなかで、長官は「短期のうちに、政府が3万人超の新たな就業機会を創出する」と述べている。

こうした状況を反映して、福祉の面でも失業を理由とする生活保護の需要が伸びている。図9で明らかなように、この10年間のCSSAの受給件数の推移をみると、もっとも高い伸び率を示したのが「失業」である。さらにCSSA全体の件数に占める比率を、受給理由別にみると、「高齢」と「障害」については1993年から下落しているのにたいし、「失業」、「一人親」、「低所得」の方は上昇している。

こうした現象にたいする行政の反応は、五体満足な人間にたいする福祉の支給は望ましくない、というものであった。失業を理由とする福祉支出を抑

制するため、政府は受給条件を厳しくするとともに、不正な受給者を摘発する捜査チームを強化した。また福祉に携わる民間団体への補助金給付にも、市場メカニズムを導入した制限が設けられるようになった。それは民間団体のコーポレート・ガバナンスを競争と自己責任によって強化する、という内容のものになった。すでに1995年からこれに関する討議は始まっていたが、具体的な試案は1999年にもちあがった。同年10月、香港政府は社会福祉諮問委員会にたいし、一連の改革案を提示した。政府が掲げた改革の目的は、以下の4点であった。(1)行政とNGOの責任分担を明示し、社会にたいする説明責任を果たす、(2)サービス向上のため、成果主義にもとづく評価を導入する、(3)NGOが利用する公的ファンドのコスト効率化をはかる、(4)社会的需要の変化に適應するため、資源の配置を柔軟化する⁽²⁷⁾。

このうち(2)の評価方式の変更は、すでに1999年度から一部導入されている。新たな方法は、「サービスパフォーマンス観察制度」(Performance Monitoring System: PMS)と呼ばれており、(1)成果主義、(2)自己点検、(3)外部評価の導入が特徴である。

具体的なPMSの実施にあたっては、次のような手順がとられる。まず民間団体は社会福祉署との間で事前に「補助金・サービス協議書」(Funding and Service Agreements)を交わす。次にその団体が提供したサービスを、以下の三つの方法で評価する。(1)民間団体は、所定の書式にしたがって、四半期および月次ベースの統計データを成果報告として、社会福祉署のサービス・パフォーマンス部に提出する。(2)民間団体自身による自己点検評価を年度報告書として提出する。(3)19項目の「サービス品質基準」(Service Quality Standards)にしたがって、民間団体が自己点検評価を行う。

最後の(3)については、もし民間団体のサービスが「サービス品質評価基準」を達成できていない場合、自己点検評価報告書に「行動計画」を添付して提出する義務が生じる。この「行動計画」は、今後の改善計画とそのタイム・スケジュールを明記したものでなくてはならない。

以上の三つの評価報告は、すべて外部評価の対象となる。外部評価は3年

ごとに実施され、文書の確認、現場の観察のほかに、サービス提供の責任者やスタッフ代表およびサービス利用者との面談を通じて行う。新制度は1999年度から2002年度に4段階に分けて導入される計画で、2002年現在は第3段階にあたる。

このほかにも行政は福祉に関する社会サービスに、市場メカニズムを取り込もうとしている。営利団体にも開いた入札制度で、福祉サービスの実行主体を決定するという改革案もそのひとつである。

返還後ようやく成立した国民年金からも、市場メカニズムへの傾斜をみることができる。

香港には厳密な意味での公的な社会保険は、現在も存在しない。公務員の年金制度に関しては、1949年に制定された年金条例（退休金條例，Pension Ordinance: 条例第89章）は遺族年金も含め存在するので、これを公的年金と呼べなくはないが、社会一般を対象としないので、ここではとりあげない。

現在、広範囲の住民を対象にした老齢年金は、被雇用者にたいして民間保険業者の老齢年金への加入を強制する「強制年金計画条例」（強制性公積金計劃條例，Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance: 1995年制定、未発効のまま1998年から2000年にかけて改正のうえ発効、条例第485章）だけである。この条例は、原則として18歳から65歳までのすべての被雇用者（パート労働者も含む）を対象としている。したがって年金支給年齢は65歳に設定されているが、退職時の年齢が60歳以上であれば、年金の早期受給が可能である。

この年金制度は完全な確定拠出型で、基本的には被雇用者の所得⁽²⁸⁾の10%に相当する保険料を拠出する。このうち5%が雇用者の拠出分で、残りの5%が被雇用者の拠出である。自営業者の場合は、上記に対応する所得の5%を拠出しなくてはならない。ただし月収が4000香港ドル（約6万円）以下の被雇用者は、拠出義務を免れる（雇用者の方はこれに関係なく5%拠出の義務を負う）。また月収が2万香港ドル（約30万円）を超過した場合には、実際の月収金額によらず2万香港ドルの5%に相当する1000香港ドルを労資双方が拠出すればよい⁽²⁹⁾。

この制度はあくまでも個人ベースでの民間保険への加入を強制するものであり、日本のような専業主婦への特別な優遇や規定はみられない。つまり自己責任で金融市場の年金プランに加入するだけであり、世代間の扶養や政府による財政上の支援はいっさい想定されていない。

そのほかの健康保険や雇用保険は存在しない。失業手当や医療サービスは、すべて社会保険ではなく、福祉として提供されている。最低限の安全網は政府がボランティア団体を通じて供給し、それ以上のものはあくまで自分の貯蓄の一環として市場で設計することが期待されているのである。

香港政府が労働市場の支援策として力を入れているのは、職業教育と情報の流通である。このために労働処が職業紹介サービスに着手し、ネットを通じて情報の提供を行っている。また職業訓練については、政府の関連団体に職業訓練局（職業訓練局, Vocational Training Council）という組織があり、種々の職業訓練を実施している。そのなかには、繊維・アパレル産業のトレーニングコースがあるが、とくに女性用と銘打ってはいない⁽³⁰⁾。

以上のように、現行の社会政策は女性の視点からのグローバル化への対応という意識はみられない。

おわりに

経済のグローバル化は、華南の女性に多大な影響を及ぼした。中国への生産地移転によって、香港の製造業は空洞化が進んでいった。香港の高度経済成長を支えた女工のなかには、すでに中高年であったことも作用して、アジア通貨危機の前から貧困層に転落する者が増大した。香港経済全体からみれば、より付加価値の高い金融・貿易部門に人材が移ることは歓迎すべきであろう。そのために、社会的コストを支払う準備が必要であるが、植民地の歴史的背景から政府は積極的な役割を果たそうとはしていない。また広東省でも出稼ぎ女工の生活は必ずしも法律で保護されていない。彼女らは市場の

変化の調整弁として、その圧力に耐えねばならない。

以上の状況を省みると、香港でも中国でも急激なグローバル化にたいして、政府のプレゼンスが希薄であることに気づかされる。規制緩和と自由化のスローガンのもとで、小さな政府の不介入主義がもてはやされたことが、この背景には存在する。しかし考えてみれば、グローバル化による産業構造の急変期こそ、セーフティ・ネットが必要とされるのである。香港も中国も経済にたいする直接介入をさける一方で、女性を視野に入れた積極的な社会政策を打ち出すべきであろう。現在のところ、両方の政府は共通して市場親和的な政策でこれをしのごうと試みている。民間の活力と称するNGOの利用やマーケット・メカニズムを応用した社会保障制度の構築である。しかし、それだけでグローバル化の波に対応できるかといえば疑問である。香港の新貧困層の増大がなによりもそのことを物語っている。

〔注〕

- (1) 香港の人口統計調査は、10年ごとに実施する人口センサスとその5年後に行う中期統計（バイ・センサス）がある。これによると女性の労働力化率は、1960年の人口センサスでは36.8%であったが、1966年のバイ・センサスでは41.0%となった（Census and Statistics Department [1969: 17, 25-26]）。
- (2) Census and Statistics Department [1969: 27]
- (3) 香港における「家内賃労働」として、ここでは「外發工」（outworker）の概念を使用した。雇用条例（雇傭條例，Employment Ordinance: 1968年制定，1970年・80年・97年改正，条例第57条）の第2条「用語の解釈」（釈義，interpretation）によれば、「外發工」（outworker）とは「賃金もしくは報酬のために、供給された材料や原料を完成品にしたり、汚れを取る，洗う，形を替える，装飾する，修理する，販売に適したものにする，などの作業を，自宅または材料や原料を供給した者の管理下にない場所で行う者」を指す（Department of Justice, “Chapter 57 Section 2: Employment Ordinance, Interpretation” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gc. gov. hk; INTERNET. ）。1991年から「外發工」（outworker）の分類が統計書から消えたことに関する出所は，Robert Westwood, Toni Mehrain, Fanny Cheung et al., *Gender and Society in Hong Kong: A Statistical Profile*, Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, the Chinese University of Hong Kong,

pp.64-65.。

- (4) 1997年1月、英国は中華人民共和国（以下、中国と表記する）に香港にたいする主権を返還した。しかし香港は「一国二制度」のもとで高度の自治を有するため、返還後も中国とは別に独自の法体系をもつことが認められている。したがって憲法といっても、中国憲法が即適用されるわけではない。
- (5) この女性を対象とする労働規定には長い歴史がある。1844年の「植民地における良好な秩序と衛生維持のための規定」(The preservation of good order and cleanliness within the Colony) が家事労働契約の違反にたいする罰則規定を設けている。また1902年には、その改正版として「雇用者・被雇用者条例」(the Employers and Servants Ordinance: 1902 No.45) が、当時の香港条例第45条として成立した。この条例は本文で言及した1968年の雇用条例の原型となった。1923年には「女性家事労働者条例」(The Female Domestic Service Ordinance: 1929年・38年改正) が、1929年には「工業部門における女性、青少年、児童雇用条例」(Industrial Employment of Women, Young Persons and Children Ordinance) が制定された。さらに1932年には、女性、青少年、児童の雇用に関する法例と工場での安全に関する条例が一本化されて、「工場および仕事場条例」(the Factories and Workshops Ordinance: 1932年の27条) が制定された (Joe England, *Industrial Relations and Laws in Hong Kong*, 2nd Edition, Oxford University Press, Hong Kong, 1989, pp.161-163.)。
- (6) Department of Justice, “Chapter 57 Section 73: Women and Young Person (Industry) Regulations” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gcn. gov.hk; INTERNET.
- (7) Department of Justice, “Chapter 57 Section 12: ‘Maternity Leave’ and Section 14 “Payment for Maternity Leave” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gcn. gov.hk; INTERNET.
- (8) 以下、性差別条例についての記述の出所は、Department of Justice, “Chapter 480: Sex Discrimination Ordinance” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gcn. gov.hk; INTERNET.
- (9) Department of Justice, “Chapter 527: Family Status Discrimination Ordinance” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gcn. gov.hk; INTERNET.
- (10) 政府統計の数値は、実態よりも過小評価である可能性が高い。警察や労働省に未登録のまま、出稼ぎに出る農民が少なくないからである。後述するように、農民が都市部で就業する際、人数に応じて現地政府が都市インフラ整備費や管理費を徴収する事例が後を絶たないため、企業が少なめに従業員数を登録したり、出稼ぎ者本人も登録を避けたりする傾向が強い。
- (11) 具体的には、江蘇、山東、福建、遼寧、上海、北京、天津、広東、浙江の9

- 省が東部沿海地方に属する。残りの湖北、河南、吉林は中部地方、四川は西部に位置する。この調査は1997年5月から11月にかけて実施された（薛 [1999: 242]）。
- (12) 外部からの流入のうち、「暫定居住者」のみに限定し、定住した「常居戸籍」を保持する者は含まない。「暫定居住者」とは本籍地を離れて居住する者を指す（大島 [1996: 59]）。
 - (13) 原典は李銀河「珠江三角洲外来農民工状況」（『中国社会科学』1995年第4期）。
 - (14) 55～59歳以降は、再び26.2%と上昇するが、都市部の女性定年が55歳であることを考慮すれば、これは労働力人口に換算できないので、ここでは無視する。
 - (15) 熊谷らが、1997年に江蘇省T市M村で行ったアンケートおよび聞き取り調査。アンケート回答者は221人（熊谷 [2000: 82]）。
 - (16) 当時、人民元と香港ドルの公式交換レートが、市場で取引される闇レートに比べて、人民元を過大評価していたため。
 - (17) 森口の出稼ぎ女工80人を対象としたアンケートでは、収入の半分もしくは3分の2以上を故郷に仕送りしている者が90%を超えていた（森口 [1999: 27]）。
 - (18) 1982年から香港返還をめぐる中英交渉が始まったが、その過程で香港ドルが暴落、これを防衛するため香港政府は米ドル交換レートを1米ドル=7.78香港ドルに固定した。
 - (19) ただし産業構造の変化それ自体は、すでに1970年代から始まっていた。GDPに占める製造業の割合は、1970年に30.9%のピークを記録した後、再び30%台を回復することなく、1980年には23.9%に下落した。また就業者数に占める製造業部門の比率は、1971年に47%であったが、5年後の1976年には44.8%、1981年には41.2%へと減少した。したがって華南への生産地移転が製造業の衰退を招いたわけではなく、それ以前からすでに香港は製造業からサービス産業へと産業構造を転換させる傾向にあったといえよう。
 - (20) 香港政府が発表する1990年代の実質賃金指数は、1992年9月を100としているため。
 - (21) これは中文大学社会学部の趙永佳と李静君が、1995年1月に実施した電話による聞き取り調査である。調査の結果、1989年から製造業の生産職にあった労働者1004人の回答が得られ、その内訳は女性499人、男性505人であった。さらに趙永佳と李静君は、上記の回答者から女性40人と男性20人にたいして、面談調査を行っている。回答者の年齢は30歳代がもっとも多く（35.8%）、学歴は初等教育以下（52.4%）で、既婚者（80.4%）である。1989年時点で就業していた産業は、紡織（33.7%）とアパレル（30.0%）、電子を含む金属・機械（17.7%）であった。これらの産業だけで回答者の81.4%を占めている。また職

種については、75.4%が現場で作業員として勤務、11.6%が技術員であった (Chiu [1997: 12-14])。

- (22) 第2の「社会のためのサービス業」の具体的な内容としては、清掃業・教育・研究・医療・福祉・業界団体・相互扶助団体・娯楽・文化・修理・洗濯・理容があげられる。第4「ビジネスのためのサービス業」の商用サービスは、機械リース・弁護士・会計士・建築士・広告・警備などである。
- (23) この調査は1998年10月4日に香港職工会連盟ホームページにて発表された。調査方法は、香港全域で事業を展開しているチェーン店を対象に、(1)香港島3区、(2)9龍半島5区、(3)新界7区に分けて、それぞれの調査区で同一チェーンを3店舗から5店舗選び、電話ないし店頭での面談を行う形式であった。調査時期は明らかにされていないが、声明用のものなので、発表月日とほぼ同時期であろう。
- (24) 1998年の数値のみ香港天主教正義和平委員会ホームページ。
- (25) ただし製造業の場合、被雇用者が積み立てた社内退職基金を設置する企業もあるので、退職時にこれを受け取ることができる。ところが工場閉鎖や移転に際しては、退職金の支払い不履行が横行している。というのも、閉鎖や移転は1カ月前に解雇通告を与えるという香港政府の条例を無視して、突然行われることが多い。ある日出勤すると工場の前に移転と解雇の通知が掲示されていた、という事例は珍しくない。このような状況下では、積立金は還付されない。また中小企業の場合は、退職金の運用は自社があるいは親族の会社に委託することが多く、積立金を運転資金に流用する事例が後を絶たなかった。これらの企業が倒産した場合、積立金は還付されない。こうした事態に対応するため、香港政府は職業退職年金制度法案 (Occupational Retirement Scheme) を議会に提出、1992年12月16日に最終法案が立法評議会で可決された。その内容は、(1)退職年金制度の資産と使用者の資産の分離、(2)制度の責任を果たすことができる資金調達、(3)独立的な年次会計監査の実施、(4)制度加入者への十分な情報開示、を義務づけるというものであった。しかし中小企業の参加はほとんどみられず、最終登録企業数は政府の目標値を大幅に下回った。また1994年3月に香港政府は雇用条例違反の罰金を大幅に引き上げたが、このことは逆に雇用条例違反がいかに増大していたかを示している。ただし2001年より全従業員にたいし、民間年金基金への強制加入が義務づけられるようになった。
- (26) Office Receiver's Office HP <<http://www.info.gov.oro/statistics/analysis.htm>> 2001年11月1日アクセス。
- (27) Social Welfare Dept., "Review of Welfare Subvention Policy," Thursday, October 28, 1999, <http://www.info.gov.hk/swd/html_eng/pre_rel/1999_10_01.html> 2001年11月1日アクセス。

- (28) この場合の所得には、給与、ボーナス、諸手当が含まれる。ただし住宅手当や住宅補助は含まない。
- (29) Department of Justice, “Chapter 89: Mandatory Provident Fund” in Bilingual Laws Information System [cited 20 February 2001] Available from blis @ doj. gc. gov. hk; INTERNET.
- (30) 香港專業教育學院「香港專業教育學院課程簡介」香港，2001年 [cited 20 February 2001] Available from vtcmailbox@vtc.edu.hk ; INTERNET.

〔参考文献〕

< 日本語文献 >

- アジア経済研究所 [2000] 「アジア各国・地域経済統計」(『アジア研ワールド・トレンド』第57号，6月)。
- 石井摩耶子 [1999] 「貧困からの脱却と発展への道」(木畑洋一編『グローバリゼーション下の苦闘』南から見た世界06 大月書店)。
- 大島一二 [1996] 『中国の出稼ぎ労働者 農村労働力流動の現在とゆくえ』芦書房。
- 木畑洋一 [1999] 「世界現代史の中の 南 の世界」(木畑洋一編『グローバリゼーション下の苦闘』南から見た世界06 大月書店)。
- 熊谷苑子・榊渥俊子・松戸庸子・田島淳子 [2000] 「沿海地帯農村における女性出稼ぎ労働者」(菱田雅晴編『現代中国の構造変動：社会 国家との共棲関係』，東京大学出版会)。
- 厳善平・左学金・張鶴年 [1999] 「上海市における出稼ぎ労働者の就業と賃金」(『アジア経済』第40巻第2号，2月)。
- 厚生省 [1998] 『厚生白書(平成10年版)：少子社会を考える』ぎょうせい。
- 朱炎 [1997] 『1997年 変わる香港経済 変わらない香港経済』東洋経済新報社。
- 世界銀行(白鳥正喜監訳/海外経済協力基金開発問題研究会訳) [1994] 『東アジアの奇跡 経済成長と政府の役割』東洋経済新報社。
- 高田和夫 [1999] 「南 の世界における平和と開発」(木畑洋一編『グローバリゼーション下の苦闘』南から見た世界06 大月書店)。
- 平川均 [1994] 「アジアNIEsへの視点」(平川均・朴一編『アジアNIEs 転換期の韓国・台湾・香港・シンガポール』世界思想社)。
- 藤井光男 [1997] 『東アジアの国際分業と女性労働』ミネルヴァ書房。
- 丸川知雄 [2000] 「失業問題の現状と展望」(中兼和津次編『現代中国の構造変動 2：経済 構造変動と市場化』，東京大学出版会)。
- 森口智弓 [1999] 「広東省の外資系企業で働く中国人労働者の労働環境」(未発表論

文；本人の許可を得て引用）。

< 中国語文献 >

法定語文事務所署区麗香編 [1997] 『香港1997』香港：香港政府印務局。

国家統計局編 [1999] 『中国統計年鑑1999』北京：中国統計出版社。

国家統計局人口与就業統計司，労働部総合計画与工資司編 [1997] 『中国労働統計年鑑1997』北京：中国統計出版社。

呂大樂・黃洪 [1995] 『去權与充權 關於香港低收入住戶的探索性研究』香港：樂施會。

莫泰基 [1999] 『香港都市現貧政策探索 社会発展の構思』香港：三聯書店。

社会福利署 [1998] 『投入社会 自力更正 総合社会保障援助計画検討報告書（摘要）』香港。

香港特別行政区政府統計処 [1999] 『香港統計年鑑（1999年版）』香港：政府印務局。

[2001] 『香港の女性及男性主要統計数字（2001年版）』香港：政府印務局。

香港特別行政区政府統計処 [2001] 『香港統計年鑑（2001年版）』香港：政府印務局。

薛昭鑒 [1999] 「一九九七年農民工隊伍基本狀況調查報告」（全国總工会政策研究室編『1997中国職工狀況調査：総合巻』北京：西苑出版社）。

職工隊伍狀況变化研究課題組 [1999] 「關於職工及其家庭收入問題分析」（全国總工会政策研究室編『1997中国職工狀況調査：総合巻』北京：西苑出版社）。

中国社会科学院社会学研究所農村外出務工女性課題組 [2000] 『農民流動与性別』鄭州：中原農民出版社。

朱敏 [1998] 「非公有企業女工調査報告」（『複印報刊資料：婦女研究』第1期 初出は『北京社会科学』1998年第4期）。

< 英語文献 >

Census and Statistics Department [1969] *Hong Kong Statistics 1947-1967*, Hong Kong.

Chan, Kam Wah [1997] *Social Construction of Gender Inequality in the Housing System*, Aldershot: Ashgate.

Chiu, Stephen W. K. and Ching Kwan Lee [1997] *Withering Away of the Hong Kong Dream? Women Workers under Industrial Restructuring*, Occasional Paper No.61, Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, The Chinese University of Hong Kong.

Lee, Ching Kwan [1998] *Gender and the South China Miracle: Two World of Factory Women*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press.

Lee, Yow-jyy Joyce [1995] "Economy and Identity: Cultural Change and Social Organization Among Factory Women in Foreign-funded Enterprises in South

- China,” A Doctoral Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of Yale University, Ann Arbor, UMI.
- Siu, Yat-ming [1996] “Population and Immigration: With a Special Account on Chinese Immigrants,” in Li Si-ming Nyaw Mee-kau ed., *The Other Hong Kong Report 1996*, Hong Kong: Chinese University Press.
- Social Welfare Department [1998] *Support for Self-reliance: Report on Review of the Comprehensive Social Security Assistance Scheme*, Hong Kong: Hong Kong Government Printing Department.
- United Nations Development Programme (UNDP) [1999] *The China Human Development Report*, New York: Oxford University Press.
- Westwood, Robert, Toni Mehrain, Fanny Cheung et al. [1995] *Gender and Society in Hong Kong: A Statistical Profile*, Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, Hong Kong: the Chinese University of Hong Kong .

<インターネット情報>

- Asian Development Bank, “Hong Kong, China”, <<http://www.adb.org/Publications/ado2000/hongkong.pdf>> 2000年6月18日アクセス。
- 労務安全情報センター「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」<http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/parttin/2000_4kintougensoku.html> 2000年6月16日アクセス。
- 香港政府破産管理署HP「強制公司清盤案及破産案統計数字」<URL<http://www.info.gov.hk/oro/chinese/statistics/index.htm>> 2001年10月28日アクセス。
- 香港政府社会福利署「社会福利」<http://www.info.gov.hk/swd/html_tc/index.html> 2001年11月20日アクセス。
- 香港天主教正義和平委員会「失業」<<http://jpcom.catholic.org.hk/focus/unemployment/unemployment.htm>> 2000年6月16日アクセス。
- 香港職工会連盟「本港低工資調查及要求設立最低工資声明」<<http://www.hk-labour.org.hk/chinese/cdeclare/cdeclare2.htm>> 2000年7月5日アクセス。
- 中国対外貿易経済合作部「統計数据」<http://www.moftec.gov.cn/html/government/data_trade/trade2-c/9901-12d.html> 2000年6月29日アクセス。